



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Burnout y creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las  
instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación

AUTORA:

Br. Alida Gamarra Reyes  
(ORCID 0000-0001-9606-7725)

ASESORA:

Dra. Fátima Del Socorro Torres Cáceres  
(ORCID 0000-0001-5505-7715)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

Lima – Perú

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Alida Gamarra Reyes, cuyo título es: BURNOUT Y CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por la estudiante, otorgándole el calificativo de: 16.

Lima, San Juan de Lurigancho, 16 de agosto del 2018.

  
.....  
Dr. Leonidas Eduardo Pando Sussoni  
PRESIDENTE

  
.....  
Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez  
SECRETARIO

  
.....  
Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a mis seres más queridos: a mi madre Feliciano, a mi padre Tomás, a mi esposo Willy y a mis hijos, Alejandro, Fanny y Willy Alberto, por todo el apoyo incondicional a mi superación personal y profesional.

### **Agradecimientos**

A la Dra. Fátima del Socorro Torres Cáceres por la asesoría y por las recomendaciones oportunas que permitieron culminar esta investigación.



### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Alida Gamarra Reyes, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. N° 09559230, con la tesis titulada: burnout y creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima - 2018; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, agosto del 2018.



Firma.....

Br. Alida Gamarra Reyes

DNI: 09559230

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	34
2.1. Tipo y Diseño de investigación	35
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Población, muestra y muestreo	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Procedimiento	40
2.6. Métodos de análisis de datos	41
2.7. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	83
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	88
VII. REFERENCIAS	90
ANEXOS	95

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable burnout	36
Tabla 2. Operacionalización de la variable creencias irracionales	37
Tabla 3. Población de profesores del nivel primaria y secundaria	38
Tabla 4. Validez de instrumentos	39
Tabla 5. Escalas de confiabilidad	40
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 7. Interpretación de los valores de Rho de Spearman	42
Tabla 8. Profesores según sexo	45
Tabla 9. Profesores según nivel que enseña	46
Tabla 10. Profesores según tipo de institución donde enseña	47
Tabla 11. Profesores según el tiempo de servicio	48
Tabla 12. Profesores según ejerce otro cargo	49
Tabla 13. Profesores según turno que enseña	50
Tabla 14. Burnout en profesores	51
Tabla 15. Agotamiento emocional en profesores	52
Tabla 16. Despersonalización en profesores	53
Tabla 17. Baja realización personal en el trabajo en profesores	54
Tabla 18. Creencias irracionales en profesores	55
Tabla 19. Actitudes de inadecuación en profesores	56
Tabla 20. Actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores	57
Tabla 21. Actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores	58
Tabla 22. Grupo etario y burnout en profesores	59
Tabla 23. Sexo y burnout en profesores	60
Tabla 24. Nivel que enseña y burnout en profesores	61
Tabla 25. Tipo de IE donde enseña y burnout en profesores	62
Tabla 26. Experiencia docente y burnout en profesores	63
Tabla 27. Ejerce otro cargo y burnout en profesores	64
Tabla 28. Turno que enseña y burnout en profesores	65
Tabla 29. Grupo etario y creencias irracionales en profesores	66
Tabla 30. Sexo y creencias irracionales en profesores	67
Tabla 31. Nivel que enseña y creencias irracionales en profesores	68

Tabla 32.	Tipo de IE donde enseña y creencias irracionales en profesores	69
Tabla 33.	Experiencia docente y creencias irracionales en profesores	70
Tabla 34.	Ejerce otro cargo y creencias irracionales en profesores	71
Tabla 35.	Turno que enseña y creencias irracionales en profesores	72
Tabla 36.	Burnout y creencias irracionales en profesores	73
Tabla 37.	Burnout y actitudes de inadecuación en profesores	74
Tabla 38.	Burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores	75
Tabla 39.	Burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores	76
Tabla 40.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	78
Tabla 41.	Correlación Rho de Spearman burnout y creencias irracionales	79
Tabla 42.	Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes de inadecuación	80
Tabla 43.	Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos	81
Tabla 44.	Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración	82

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de profesores según sexo	45
Figura 2. Distribución de profesores según nivel que enseña	46
Figura 3. Distribución de profesores según tipo de institución donde enseña	47
Figura 4. Distribución de profesores según el tiempo de servicio	48
Figura 5. Distribución de profesores según ejerce otro cargo	49
Figura 6. Distribución de profesores según turno que enseña	50
Figura 7. Distribución de profesores según burnout	51
Figura 8. Distribución de profesores según agotamiento emocional	52
Figura 9. Distribución de profesores según despersonalización	53
Figura 10. Distribución de profesores según baja realización personal en el trabajo	54
Figura 11. Distribución de profesores según creencias irracionales	55
Figura 12. Distribución de profesores según actitudes de inadecuación	56
Figura 13. Distribución de profesores según actitudes autoritarias hacia los alumnos	57
Figura 14. Distribución de profesores según actitudes de baja tolerancia a la frustración	58
Figura 15. Distribución de profesores según grupo etario y burnout	59
Figura 16. Distribución de profesores según sexo y burnout	60
Figura 17. Distribución de profesores según nivel que enseña y burnout	61
Figura 18. Distribución de profesores según tipo de IE donde enseña y burnout	62
Figura 19. Distribución de profesores según experiencia docente y burnout	63
Figura 20. Distribución de profesores según ejerce otro cargo y burnout	64
Figura 21. Distribución de profesores según turno que enseña y burnout	65
Figura 22. Distribución de profesores según grupo etario y creencias irracionales	66
Figura 23. Distribución de profesores según sexo y creencias irracionales	67
Figura 24. Distribución de profesores según nivel que enseña y creencias irracionales	68

Figura 25.	Distribución de profesores según tipo de IE donde enseña y creencias irracionales	69
Figura 26.	Distribución de profesores según experiencia docente y creencias irracionales	70
Figura 27.	Distribución de profesores según ejerce otro cargo y creencias irracionales	71
Figura 28.	Distribución de profesores según turno que enseña y creencias irracionales	72
Figura 29.	Distribución de profesores según burnout y creencias irracionales	73
Figura 30.	Distribución de profesores según burnout y actitudes de inadecuación	74
Figura 31.	Distribución de profesores según burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos	75
Figura 32.	Distribución de profesores según burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración	76

## **Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

El diseño de la presente investigación fue no experimental transeccional descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Se consideró a una población de 1003 profesores de los niveles de educación básica regular de primaria y secundaria, de los cuales se consideró una muestra de 278 profesores a los cuales se les aplicó dos instrumentos, uno para el estudio de la variable burnout y el otro para el estudio de las creencias irracionales. Para el análisis descriptivo se determinó las frecuencias y porcentajes; mientras que para el análisis inferencial se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, por tratarse de variables ordinales y que los datos recogidos de ambos no siguieron una distribución normal.

Se llegó a la conclusión que existe relación positiva y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Palabras clave:** Burnout, creencias irracionales, actitudes de inadecuación.

## **Abstract**

The aim of this research was to determine the relationship that exists between burnout and the irrational beliefs of teachers in the primary and secondary levels in public schools in Independencia District, Lima 2018.

The design of the current research was non-experimental transect descriptive and with a qualitative approach. The population considered was 1003 teachers from regular basic education in both primary and secondary levels. There was a sample of 278 teachers who were given two instruments, one for the study of the variable burnout and the other for the study of irrational beliefs. In regards to the descriptive analysis, frequencies and percentages were determined; whereas for the inferential analysis, the Spearman correlation non-parametric test was applied because the ordinal variables and the data collected from both did not follow a normal distribution.

The conclusion to this research is that there is a positive and significant correlation between burnout and the irrational beliefs of teachers in the primary and secondary levels in public schools in Independencia District, Lima 2018

**Key words:** Burnout, irrational beliefs, inadequacy attitudes.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Las nuevas necesidades demandan un sistema educativo capaz de asimilar los cambios y contribuir al desarrollo. Se le exige al sector educativo, en especial al profesorado, nuevas formas de enseñar y educar; que preste el servicio educativo con una enseñanza de calidad, con oportunidades equitativas para todos los estudiantes y pertinente a los nuevos modelos y enfoques pedagógicos. Es una exigencia de la sociedad al profesorado que maneje muy bien temas como la resolución de conflictos en las aulas, temas de derechos humanos, de interculturalidad, de salud integral como la prevención de enfermedades como el sida, el consumo de drogas y participación democrática, entre otras (Montero, 2006). En estos tiempos, el profesorado está presionado por las exigencias de la sociedad, muy complejas e intensas, y opuestas muchas veces (Gómez y Carrascosa, 2000). Es un nuevo escenario que afecta a su eficacia profesional, su equilibrio y desarrollo humano.

Pese a los esfuerzos que el profesorado realiza, participando en procesos de capacitación y actualización, los resultados de las evaluaciones a estudiantes y al propio profesorado siguen siendo poco alentadores o desfavorables; los esfuerzos realizados no se ven recompensados, no se concretizan en buenos resultados de aprendizaje, y por el contrario se sufre la crítica y la censura. Esta situación, consideramos, está generando situaciones de poca tolerancia de los profesores hacia los estudiantes, situaciones de insensibilidad o desgaste emocional, además de desgaste, poca confianza en su desarrollo profesional y personal, características propias de presencia de burnout.

Por otro lado, consideramos que gran parte del profesorado está justificando la baja calidad educativa actual a situaciones poco relacionadas con la tarea educativa, creemos que muchos profesores están desarrollando creencias irracionales, pues dado que los resultados educativos siguen siendo bajos y poco alentadores, pese a los esfuerzos que se realiza para enseñar y educar, el profesorado está encontrando otras explicaciones para justificar tales resultados, por lo que considera no estar a su alcance o no le compete intervenir, como por ejemplo problemas de indisciplina, orientación a estudiantes de familias disfuncionales, orientación a estudiantes de familias con bajos recursos económicos, problemas sociales, etc. Esta posición que adopta el profesor puede agravar aún más su situación, sobre todo en el aspecto emocional; aunque piense que se aleja del problema seguirá conviviendo con ella y le será perjudicial para él mismo y para sus estudiantes; pues las creencias irracionales conllevan al inicio de cuadros de estrés en el entorno escolar. Los juicios del profesor, sus decisiones y propuestas, se derivan del modo en que interpretan sus experiencias; por lo

tanto, para entender sus pensamientos y actuaciones en el ambiente educativo no basta con identificar sus estrategias para el procesamiento de información o toma de decisiones, será necesario descubrir la ideológica de sus teorías y sus creencias que establecen los modos en que el profesor le encuentra sentido a su mundo y a su práctica de profesor en particular (Pérez y Gimeno, 1988).

Algunas evidencias de la presencia del burnout y creencias irracionales en profesores de Independencia han sido observadas por el investigador, tal el caso de profesores que realizan su labor tomándolo como sobreesfuerzo, con poca tolerancia en su interacción con los estudiantes; otros poco sensibles con el poco o ningún aprendizaje de sus estudiantes; otros que estarían evaluando su labor como poco satisfactorio y hasta negativo. Por otro lado, también se ha observado en unos profesores que son muy exigentes consigo mismos, pero esperan que los estudiantes valoren igualmente su esfuerzo ya que no aceptarían el fracaso; otros manifiestan actitudes autoritarias hacia los estudiantes sobre todo al querer “disciplinar” a los estudiantes; asimismo, se ha observado que algunos profesores consideran que la labor docente es fácil pero que ahora se está sintiendo presionado por lo mucho que debe hacer.

El estudio del burnout y las creencias irracionales en los profesores del Perú es relativamente nuevo, a tal punto que para el caso del distrito de Independencia no se han encontrado antecedentes; pero consideramos importante enfocarnos en este sector ya que como se ha mencionado consideramos que puede haber la presencia de estas problemáticas.

Entre los antecedentes internacionales relacionadas al presente estudio, se tiene la de Perdomo y Acosta (2016), quienes realizaron una investigación con los objetivos de identificar las creencias de los profesores frente al rol de mediador y orientador de conflictos entre estudiantes, e indagar posibles asociaciones entre los niveles de desgaste profesional que experimentan; además de, estudiar si existe creencias irracionales frente a su profesión, respecto a la identificación de sus estilos docente que los caracteriza. Usaron métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas, con estrategias de análisis multinivel. Participaron 6 docentes, seleccionados por un muestreo aleatorio estratificado: 2 docentes de básica primaria, 2 de básica secundaria, 1 docente de educación media y 1 docente de educación rural, además de 107 estudiantes alumnos de los profesores seleccionados. Emplearon cuatro instrumentos: Creencias de los docentes frente a su rol; Estilos docentes; Cuestionario del

profesorado CBP–R y el cuestionario Teacher Irrational Belief. Concluyeron que desarrollar un rol de mediador y consejero de conflictos entre estudiantes involucra tener recursos personales para hacerlo tales como bienestar psicológico y no solamente conocimiento para intervenir; además concluyeron que los factores personales del profesor deben considerarse como favorables para un buen clima escolar.

Asimismo, Menghi y Oros (2014), ejecutaron un estudio para evaluar la satisfacción laboral y su impacto en las dimensiones del burnout en profesores de nivel primaria. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, con una muestra de 229 profesores de 21 a 63 años, de instituciones educativas públicas y privadas. Aplicaron el MBI y la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA – Educación), ambas con fiabilidad alfa de Cronbach aceptables. Concluyeron que la satisfacción laboral produce efecto significativo sobre las diversas manifestaciones del burnout; lo que significa que, los profesores que puntuaron más en satisfacción por su trabajo puntuaron menos en cansancio emocional, asimismo tuvieron más puntaje en realización personal en el trabajo.

Mercado (2014), analizó la relación de las dimensiones del burnout y estrategias de afrontamiento de profesores, en un estudio de enfoque cuantitativo, multivariada y transversal, de tipo correlacional; con 822 profesores de muestra, seleccionados probabilísticamente. Aplicó la encuesta mediante dos instrumentos, el MBI y el Inventario de Afrontamiento de Situaciones Estresantes, para cada instrumento se realizó un análisis factorial. Concluyó que, entre los estilos de afrontamiento y las dimensiones de burnout existe relación; también que, existe una significativa y moderada correlación entre el estilo de afrontamiento centrado en el problema y la baja realización profesional de los profesores; además, que existe correlación significativa entre la dimensión el agotamiento emocional y el estilo centrado en las emociones en las mujeres.

Oramas (2013), llevo a cabo una investigación a fin de encontrar presencia estrés laboral y Burnout en maestros cubanos; en un estudio descriptivo y diseño transversal. La muestra se conformó de 621 docentes. La técnica que usó fue la encuesta, aplicando tres instrumentos: el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el MBI. Concluyó que el estrés laboral estuvo presente en el 88.24% de profesores y el burnout en el 67.5%; además, que el agotamiento emocional fue el que estuvo más afectado.

También, Bermejo y Prieto (2005), en su estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, cuyo objetivo era determinar si las creencias irracionales se relacionaban con el malestar; mostraron que existe correlación positiva y significativa del burnout con las creencias irracionales y su dimensión actitudes de baja tolerancia a la frustración y con las actitudes autoritarias hacia los alumnos; pero no con la dimensión actitudes de inadecuación. La muestra fue de 71 docentes de secundaria de tres colegios de Madrid. Aplicaron la Escala de Creencias Irracionales del Profesor (TIBS), el Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado (CBP-R), Symptoms Checklist-90-R (SCL-90-R) y Beck Depression Inventory (BDI).

Entre los antecedentes nacionales relacionados al presente estudio, se tiene la investigación de Tito (2017), que consistió en determinar las relaciones del Burnout con el desempeño laboral docente, el desempeño laboral con el agotamiento emocional y el desempeño laboral con la despersonalización. El estudio, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, se realizó en 101 profesores de cuatro centros educativos. La técnica que utilizó fue la entrevista y aplicó el Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – ED) y el Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente; ambas de confiabilidad moderada. Concluyó que están relacionados el burnout con el desempeño laboral, el agotamiento emocional con el desempeño laboral, la despersonalización con el desempeño laboral, todos de manera negativa; y de manera positiva la realización personal con el desempeño laboral.

Asimismo, Bohórquez (2014), realizó una investigación para determinar si las creencias irracionales y el liderazgo directivo se relacionan. El estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 112 directivos. Usó la encuesta como técnica, y aplicó el Inventario de Creencias Irracionales y el cuestionario Life Orientations de Atkins y Katcher, este último para estudiar el liderazgo en directivos. Concluyó que las creencias irracionales y el liderazgo de directivos presentan correlación baja y negativa pero significativa.

Arias y Jiménez (2013), para determinar el burnout en docentes, desarrollaron un estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo; con una muestra de 233 profesores de escuelas públicas y privadas. Aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach. Concluyeron que, el 93,7% de los maestros varones presentaron burnout moderado, y los restantes 6,3%

presentaron burnout severo; mientras que, el 91,5% de maestras presentaron burnout moderado y el 8,5% burnout severo.

Orellana, García, Yanac, Rivera, Alvites, Orellana, Perea, Araujo y Mendoza (2013) estudiaron la relación entre la asertividad del docente, los actos violentos de los escolares y las creencias irracionales. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 256 profesores. Usaron el Inventario de creencias irracionales, el Test de asertividad y la Opinión sobre actos de violencia. Concluyeron que, los actos violentos correlacionan con las creencias irracionales; también que, hay correlación de la asertividad con actos violentos y correlación entre la asertividad con las creencias irracionales.

También, Salas (2010), al estudiar si el Bienestar Psicológico está relacionado con el Burnout, concluyó que el Bienestar Psicológico y el Burnout en los profesores correlacionan negativa y significativamente. El enfoque del estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 179 profesores de 23 a 67 años de edad, de Inicial, Primaria y Secundaria. Usaron la encuesta como técnica de recolección de datos, aplicando como instrumentos el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico.

En esta investigación las teorías que se consideran sustentan la etiología del síndrome de burnout, o simplemente burnout, son: la cognitiva del Yo, la del Intercambio Social, la Organizacional y la Estructural (Gil-Monte y Piero, 1997, citado por Martínez, 2010).

En la teoría cognitiva del Yo, la aparición del burnout se produce por una de las siguientes situaciones: las cogniciones de la propia persona, influyentes en cómo se percibe la realidad, estas percepciones de la realidad a la vez modifican las primeras cogniciones, formando nuevas cogniciones; y la autoconfianza del sujeto para asumir las consecuencias de los resultados en la perseverancia de conseguir objetivos y metas. Se asume así, que el origen del burnout se ubica en la autoconfianza, la autoeficacia, el autoconcepto o el self (Martínez, 2010).

En esta teoría, el modelo de Harrison (1983), de la competencia Social, considera que al iniciar su trabajo en servicios de asistencia, el profesional presentan gran motivación

por ayudar a los demás, es altruista; pero, conforme pasa el tiempo se presentan diversos factores que favorecen su labor o son barreras que determinan su eficacia profesional al realizar su trabajo; de presentarse factores que le ayudan con su labor, junto con alta motivación, los resultados que obtiene serán de sentimientos de competencia social y alta eficacia percibida; mientras que, por el contrario, de presentarse situaciones que dificultan su labor o barreras que impiden el logro objetivos y metas laborales, el sentimiento de autoeficacia disminuye y se está propenso o expuesto a la adquisición de burnout (Martínez, 2010). Otro modelo es el de Thompson, Page y Cooper (1993), quienes consideran que, cuando a una persona se ocurren reiterativos fracasos por lograr metas laborales acompañado de altos niveles de autoconciencia de las diferencias existentes entre los recursos que se tienen y las demandas que se exigen, se es propenso a aplicar estrategias de retirada de la situación amenazadora; esa retirada es de forma mental o conductual. Un modelo de retiro sería la despersonalización (Martínez, 2010).

En la teoría del Intercambio Social, el sujeto al establecer relaciones interpersonales con su entorno social, también realiza comparaciones, una especie de comparación social; luego, con base en esas comparaciones sociales, genera percepciones de inequidad, de ausencia de algo o falta de equidad, lo que posteriormente produce burnout (Martínez, 2010). En este caso el burnout es producto de las interpretaciones que el sujeto realiza sobre las formas en que él mismo percibe, de manera desbalanceada y en su contra, de las relaciones sociales que establece. En esta teoría, el modelo de Buunk y Schaufeli (1993), de Comparación Social, considera a la incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control, como fuentes de estrés. La incertidumbre, que viene a ser la poca o nula lucidez sobre los pensamientos y sentimientos propios, para realizar alguna acción; una persona en estado de incertidumbre no tiene confianza de lo que debe hacer en el siguiente paso o para tomar decisiones, se ve inseguro y duda de sus capacidades para realizar alguna tarea. La percepción de equidad, viene a ser lo que el sujeto percibe sobre lo que ofrece y recibe a cambio; el sujeto realiza una comparación de lo ofrece y recibe de las relaciones que establece con las otras personas; una persona puede sentirse afectada y generar burnout, si percibe inequidad en la relación social que establece en su entorno laboral con los demás, sobre todo con quienes brinda su servicio. La falta de control, el control es la capacidad que tiene el servidor o trabajador para conducir los resultados de sus acciones en el trabajo. Cuando una persona no tiene control sobre sus acciones tiende a realizar el trabajo demasiado rápido y sin pensarlo; además, no tiene la capacidad para limitarlas; por lo

general, busca satisfacerse de manera inmediata sin pensar en las posibles consecuencias de sus acciones; por lo que, puede entrar en cuadro de burnout al darse cuenta en que el resultado de sus acciones no produce los efectos esperados. El modelo de Hobfoll y Freedy (1993), de Conservación de Recursos, considera que las personas realizan esfuerzos para resguardar, dar protección y producir recursos, siendo la pérdida, real o potencial, de esos recursos la real amenaza a enfrentar (Hobfoll, 1989, citado por Pedrero, 2003, p. 4); para estos autores, los sujetos actúan de dos maneras para conseguir metas, desarrollando conductas para incrementar la probabilidad del reforzamiento ambiental inmediato o creando y manteniendo sus propias características de destreza o de autoestima, junto a otras situaciones del medio ambiental como el apoyo social o reforzamiento social (Pedrero, 2003).

En la teoría Organizacional la forma cómo está organización la entidad donde labora el sujeto o las estrategias que usa el sujeto para afrontar las situaciones son dos factores influyentes en la aparición del burnout. En el contexto organizacional hay diversos estresores, cada uno, según lo asuma el sujeto, tiene una función específica; son estresores del contexto organizacional el rol del sujeto en la organización, el apoyo percibido, la estructura de la organización, la cultura organizacional, etc.; cada espacio o aspecto donde labora son propensos a ser asumidos por el sujeto como estresores. Las estrategias de afrontamiento son desarrolladas por las personas en el entorno laboral, esas pueden ser muy eficaces, poco eficaces o nada eficaces para afrontar los tales o cuales estresores del contexto organizacional; el sujeto puede desarrollar buenas estrategias de afrontamiento para unos estresores, pero no para otros, por lo que, en esos espacios puede generar burnout. Entonces, el burnout está determinado por cómo las personas de la organización manejan los diversos estresores que se presentan en el contexto laboral y de qué manera recibe apoyo social; es decir, cómo usan sus estrategias de afrontamiento para lidiar contra los estresores laborales además de cómo el contexto social laboral le brinda apoyo. De ese modo, las causas u origen del burnout son variadas, ya que depende de cómo está estructurada la organización donde el sujeto labora y del soporte social que la institución ofrece (Martínez, 2010).

En esta teoría, el modelo transaccional de Cox, Kuk y Leiter (1993), considera el burnout como situación que solo acontece en profesiones humanitarias, siendo una de sus dimensiones esenciales el agotamiento emocional. El agotamiento emocional es una sensación de gasto físico y mental que conlleva a la persona a desear no continuar. Otra



dimensión del burnout es la despersonalización, es una estrategia para afrontar el agotamiento; el profesional recurre a esta postura cuando no es capaz de afrontar adecuadamente las situaciones que vive en el trabajo. La baja realización personal, es otra dimensión del burnout, que proviene de la realización de una evaluación cognitiva que realiza el sujeto y que le genera estrés. Intervienen también las significaciones e interpretaciones que sobre el trabajo realizan los profesionales, o sobre las expectativas posibles, pero fracasadas (Martínez, 2010). La presencia de burnout varía de acuerdo al tipo de apoyo social que se brinde dentro de la cultura organizacional; además, el burnout se puede presentar en cualquier profesional (Winnubst, 1993, citado por Martínez, 2010).

En la teoría Estructural, son los precedentes personales e interpersonales, además de los estilos de organización, los influyentes para la presencia del burnout. El estrés se produce por un desequilibrio en la percepción que la persona tiene entre las exigencias o demandas y sus capacidades para atenderlas (Martínez, 2010). El modelo de Gil-Monte y Peiró (1997), en esta teoría, considera que la aparición de burnout es consecuencia de las interacciones del sujeto en el contexto laboral con sus propias características personales (Gil-monte, 2005, citado por Napione, 2011); la presencia del burnout se explica considerando la intervención de los aspectos personales, organizacionales y las estrategias de afrontamiento que desarrollan los sujetos; se produce por la percepción de estrés laboral, cuando las formas de afrontar las situaciones amenazantes son inadecuadas. Otro modelo en esta teoría, es la de Edelwich y Broadsky (1980), quienes propusieron el desarrollo del burnout en cuatro etapas: en la primera etapa, la persona se plantea expectativas irreales dejándose llevar por sus entusiasmos e idealismos con respecto a las metas y objetivos de su labor; en la segunda etapa, se produce un estancamiento en la persona, cuando contrasta sus irreales expectativas con lo real; en la tercera etapa, se observa frustración en la persona, debido al estancamiento generado; y finalmente, en la cuarta etapa, se cae en sentimientos vacíos, de apatía, que afecta la calidad del servicio (Edelwich y Broadsky, 1980, citado por Cuenca y O'Hara, 2006).

Sobre las creencias irracionales nos basamos en la teoría del desarrollo cognitivo, desarrollado por Albert Ellis, quien desde la década de los años 1950 desarrolló la denominada Terapia Racional Emotiva Conductual (Lega, Sorribes y Calvo, 2017).

Las creencias de una persona son estructuras cognitivas desarrolladas desde sus experiencias tempranas y los factores de tipo ambiental, cultural y biológico. Son como marcos referenciales que establecen la forma de ser del sujeto, en el modo cómo evalúa cada situación, de cómo evalúa a los otros y a sí mismo; también, de cómo interactúa con los otros (Beck, 1976, citado por Calvete y Cardeñoso, 2001).

En la Terapia Racional Emotiva Conductual o teoría del ABC, los sucesos que activan la vida de las personas, son contribuyentes de sus perturbaciones emocionales y conductuales, que vendrían a ser las consecuencias, ya que están estrechamente enlazadas con los pensamientos o interpretaciones sobre esos mismos sucesos activadores (Ellis y Lega, 1993, p. 102).

Por lo tanto, esta teoría sustenta que las perturbaciones emocionales de una persona no son provocadas directamente por el suceso o la situación, sino, es debido a las interpretaciones que ella realiza del suceso o situación. Por lo tanto, un suceso (A) que ocurre en nuestra vida no es la causa de nuestros sentimientos (C), sino son nuestras creencias (B) sobre ese suceso lo que explica nuestra conducta (Paula, 2007).

En la Terapia Racional Emotiva Conductual, el elemento principal del trastorno psicológico está en que el sujeto realiza una evaluación de la realidad o de la situación en la que se encuentra de manera irracional o poco funcional. Dicha evaluación se va a conceptualizar mediante exigencias de orden absolutistas, tales como “debo de” o “tengo que”, dogmáticos sobre sí mismos y sobre los otros, en lugar de concepciones probabilísticas o preferenciales donde el sujeto crea expectativas sin añadir dogma. Los “debo de” o “tengo que”, dogmáticos y absolutistas en el pensamiento del sujeto, solo generan emociones y conductas que sabotean los propósitos y objetivos básicos (Caballo, 1998). Ellis y Lega (1993), señalaron que de esos “debo de” irracionales y absolutistas se derivan tres inferencias:

- (1) Tremendismo. Tendencia o propensión a resaltar excesivamente lo negativo de algún suceso.
- (2) No puedo – soportantitis- Tendencia o propensión a las exageraciones insoportables.

- (3) Condenación. Tendencia o propensión a evaluar el valor humano de uno mismo o de los demás como malos.

El imponerse normas rígidas o severas, que no son permisibles a alguna modificación o cambio, y que producen incumplimiento de las mismas, producen en el sujeto un estado emocional negativo, de congoja, de tristeza, enojo e incapacidad (Güell, 2005); estos son los “debería” o “debo de” y “tener que” o “tengo que”, que controlan los actos y que evitan que se elija la vida que desea.

Los terapeutas racionales-emotivos enseñan a los clientes a reconocer estos dogmas absolutistas. Se intenta penetrar la mente del cliente, la cual está cerrada, demostrándole que una reacción emocional que presenta después de un evento, en realidad es el efecto de sus creencias desconocidas del evento. Mediante la terapia racional-emotiva se incrementa el sentido de autovalía del sujeto y potencial con la finalidad de que se autorealice al deshacerse de sus falsas creencias bloqueadores de su crecimiento personal (Gerrig y Zimbardo, 2005).

Freudenberger, observó que muchos profesionales voluntarios que trabajaban con pacientes, perdieron progresivamente las energías y llegaron al agotamiento y desmotivación para el trabajo; además, llegaron a presentar síntomas de ansiedad y depresión; hechos que le permitió describir el paso progresivo de estos profesionales desde estados de baja sensibilidad y hasta de agresividad con los pacientes (Paula, 2007). El síndrome de burnout o simplemente burnout es la pérdida de energía que presenta todo profesional cuando siente que los problemas de los demás le ha sobrepasado (Freudenberger, 1974, citado por Paula, 2007, p. 35).

El burnout es producto del desbalance de las demandas y los recursos personales, al producirse sensaciones o situaciones de angustia, debilidad, rigidez y agotamiento, con algo de depresión (Pines, Kafry y Dale, 1978, citado por Ardilla, 2007).

Para Cristina Maslach, el término burnout, se usa para identificar a los profesionales trabajadores encargados de ayudas que presentaban síntomas de sobrecarga emocional, el término se usaba para describir la gradual pérdida del interés y la responsabilidad de los profesionales respecto a los clientes (Serrano, 2002). Maslach y Jackson (1981)

construyeron el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento para medir el burnout, el cual ha servido y se vienen usando en numerosos estudios sobre el burnout.

El uso del término burnout se ha ampliado a otros espacios en las cuales los profesionales se implican con los problemas de las personas a quienes atienden o realizan servicio; así mismo, diversos autores han elaborado nuevas teorías sobre el burnout dando nuevas definiciones de este término, con lo cual se tiene una gama de definiciones que, aunque presentan aspectos comunes también presentan diferencias significativas. También se puede decir que el burnout es un estado de cansancio emocional y físico, como producto de involucrarse excesivamente en situaciones que requieren gasto emocional (Pines, Aronson y Kafri, citado por Serrano, 2002, p. 332). Para Henschen (1986, citado por Suay, 2004), el burnout consiste en que el sujeto llega a una situación de estar agotado mental, emocional y físicamente como producto de haber persistido en alcanzar algún objetivo cuyo logro real era opuesta a la realidad. Lazarus y Flokman (1986, citado por Moysén, Garay, Gurrola, Esteban y Balcázar, 2012), definieron el burnout como relación del individuo con su entorno, al cual evalúa y lo considera como amenaza o que lo desborda, poniendo en riesgo su salud. Serrano (2002) consideró que el burnout es el resultado del fracaso en la adaptación del sujeto para afrontar las demandas de su ocupación, debido al desgaste y agotamiento de sus recursos psicológicos.

Maslach (1981, citado por Serrano, 2002) consideró que el burnout se evidencia en profesionales que realizan labores de ayuda o son servidores públicos, tales como los educadores. En esta investigación el burnout es un síndrome o estado de agotamiento emocional, de despersonalización, y de baja realización personal que sucede en personas que trabajan brindando servicios a otras personas (Maslach y Jackson, 1986, citado por Paula, 2007, p. 36). El agotamiento emocional, es la reducción o gasto progresivo de todo recurso emocional y de energía; el profesional se siente vacío, consumido y gastado (Paula, 2007, p. 36). La despersonalización o deshumanización, se manifiesta en una persona cuando es negativa, insensible, se irrita, da respuestas frías e impersonales, y llega al cinismo con los usuarios del servicio (Paula, 2007, p. 37). La baja realización personal, se manifiesta mediante tendencias de hacer evaluaciones negativas de su mismo trabajo; llegando a reprocharse el no logro de metas u objetivos propuestos, que le producen insatisfacción personal y autoestima baja (Paula, 2007, p. 37).

En la literatura se encuentran diversos términos que son necesarios presentarlos en esta investigación, a fin de realizar las aclaraciones y diferenciaciones respectivas con el burnout, nos referiremos sobre algunas de ellas:

El estrés. Es un proceso por el cual se percibe y responde a determinados sucesos denominados factores de estrés, que se asumen como amenazantes o como desafíos (Myers, 2005); los factores de estrés pueden ser perder el tren, llegar tarde. El estrés es experimentado por todas las personas, mientras que el burnout es experimentado por aquellas personas que tienen alguna motivación, expectativas y objetivos elevados; sin estas motivaciones o expectativas iniciales las personas pueden experimentar estrés laboral, pero no burnout (Gómez, 2008). El burnout se trata de una condición de estar agotado física, mental y emocionalmente, proveniente de implicarse, por largo tiempo, en situaciones de exigencia emocional en la que influyen muy elevadas expectativas y situaciones de estrés crónicas (Menéndez y Moreno, 2006). En resumen, el estrés puede padecer cualquier persona cuando se enfrenta a factores o situaciones que considera amenazantes, mientras que burnout se produce en espacios específicos donde el sujeto tiene expectativas de logro y no lo consigue.

La depresión. Estado de tristeza profunda que inhibe las funciones psíquicas (Cruz, 2012); es un estado que afecta las relaciones del sujeto con todos los sujetos de su entorno; mientras que el burnout solo se puede considerar en el contexto laboral; ya que el burnout es producto de la mala relación que sujeto genera al entrar en contacto con los usuarios a quienes debe dar servicio en su trabajo. Mientras una persona con depresión experimenta sentimientos de ser culpable o de infelicidad, además de estar incapacitada de forma parcial o total para gozar de la vida, el burnout solo se da en el mudo laboral y la persona no se siente afectada en las otras relaciones o actuaciones sociales.

Malestar. Se produce cuando, como producto de su labor, la personalidad del profesional es afectada, a la vez, por situaciones psicológicas y situaciones sociales que conllevan consecuencias negativas (Esteve, 1987, citado por Bermejo y Prieto, 2005). Se presenta en algunos profesionales que reaccionan desconcertadamente a los cambios sociales (Esteve, Franco y Vera, 1995); tales como el aumento de trabajo y nuevas demandas, incertidumbre de las tareas; además de los pocos recursos o deterioro social del profesorado. Mientras que

el burnout, es producto de la relación que establece al ejercer su labor, de las expectativas que genera y de los logros que obtiene.

Respecto al burnout en docentes, se debe considerar que, el alumnado, los tutores o apoderados e incluso el personal de la administración de las instituciones educativas, al ejercer presión sobre los docentes se convierten en desencadenantes para la presencia de burnout en estos profesionales (Menéndez y Moreno, 2006). La presencia de burnout en el magisterio, en su acción educativa, tendrá consecuencia negativa en la calidad de la enseñanza, las cuales se evidencian en el incumplimiento de la labor pedagógica, desempeño de bajo nivel, satisfacción laboral baja, deterioro de las relaciones con los colegas, ausentismo y hasta frecuentes enfermedades (Cuenca y O'Hara, 2006). Por lo tanto, la presencia de burnout en profesores es una preocupación por las repercusiones que implica, no solo en la vida personal de estos profesionales, en sus estados emocionales, conductuales y psicosomáticos, sino en la afectación de su productividad.

Las causas de aparición o desaparición del burnout pueden ser diversas, entre las variables causales se tienen las socio-demográficas, las de personalidad y las propias del trabajo. Entre las variables socio-demográficas están la edad, el sexo, el estado civil, el grado académico, el tipo de institución donde se enseña, el nivel educativo que se imparte, etc.; entre las variables de personalidad están la autoconciencia, la autoeficacia, el autocontrol, el locus de control, patrón de conducta tipo A, la autoestima, el neuroticismo, la empatía y los pensamientos irracionales, etc.; mientras que, entre las variables propias del trabajo u organización están la carga laboral excesiva, las labores administrativas del docente, las sesiones de aprendizaje con demasiada cantidad de estudiantes, los conflictos de roles, las ambigüedades de los roles, la indisciplina en el aula, los conflictos con los superiores, los conflictos con los pares, los problemas con los apoderados de familia, las políticas, las reformas y la legislación educativa, las capacitaciones, el ascenso, el desarrollo profesional deficiente o limitado, los salarios bajos, los trastornos o conductas disruptivas de los alumnos, el deficiente equipamiento de las aulas, los horarios de clases no deseados, el poco tiempo para tanto trabajo, la baja participación los profesores (Moriana y Herruzo, 2004).

Entre el vasto sistema de la personalidad, existe el rasgo cognitivo de las creencias racionales e irracionales. El sistema de creencias de una persona, mediante una variedad de situaciones, influye decisivamente sobre sus pensamientos, sus sentimientos y su conducta

(Calvete y Villa, 1999). Las creencias racionales ayudan a los sujetos a obtener lo que desean; mientras que las creencias irracionales son absolutistas, de naturaleza dogmática y es una limitante para que los sujetos logren lo que desean (Caro, 2006). Entonces, hay dos sistemas de creencias: las creencias racionales y las creencias irracionales; las dos participan en la evaluación de la realidad, no son descripciones ni predicciones de ella, sino influyentes en el accionar de la persona. Los sujetos son capaces de tener ambos tipos de pensamientos al mismo tiempo. Las creencias se forman en las personas a partir de la interacción que tienen con el entorno social, en lo que observa y escucha de las personas, además de las comprobaciones que realiza de manera empírica o deductiva; estas creencias se forman independientemente a ser realmente verdaderas o falsas. Las creencias racionales vienen a ser formas de pensar más acordes a la realidad o coincidentes con las creencias del entorno social, son más equilibradas y generan conductas y relaciones más productivas y adaptativas. Las creencias irracionales de una persona, por el contrario, están conformadas por sus propios pensamientos y emociones, que llevan a comportamientos desequilibrados o actos contraproducentes; llevan a realizar conductas disfuncionales o actividades de autodestrucción que bloquean la felicidad y la supervivencia del organismo (Ellis, 1974, citado por Hernández y Sánchez, 2007). Una persona con creencias irracionales presenta un patrón de conducta que interfiere en las actividades del grupo con el cual trabaja o en su relación interpersonal con otra persona; además, sus objetivos no tienen concordancia con los objetivos del grupo ni con los de ella misma, por lo que no llegan a las metas deseadas.

Para Muñoz (2005) las creencias irracionales en toda persona presentan las siguientes características:

- No es lógica. Se puede iniciar con premisas o suposiciones erróneas y llegar hasta conclusiones inexactas o a generalizaciones excesivas.
- No es realista. No proviene de acontecimientos reales ni reflejan la capacidad real de lo que se afirma o comenta.
- Es absolutistas y dogmáticas. Se expresa por medio de exigencias, demandas o necesidades, mas no de deseos ni preferencias.
- Producen emociones psicopatológicas. Da lugar a estados de ansiedad o depresión que bloquea el rendimiento en el trabajo.

- No nos ayudan a conseguir nuestras metas. Las personas que son dominadas por sus creencias absolutas y se les desborda sus emociones, no tendrán buena posición para la realización de tareas ni para mejorar algún aspecto positivo de su vida.

Para Ellis (1962, 1975, citado por Paula, 2007), las principales creencias irracionales que se presentan en las personas son:

- Ser amado y aceptado de manera extrema por toda persona que les es importante.
- Para poder considerarse valioso, es necesario ser competente, capaz y suficiente en alcanzar cualquier cosa.
- Considerar que la gente que actúa de manera ofensiva e injusta tienen que ser culpados, condenados y recibir castigo por esa maldad.
- Considerar que es colosal y catastrófico cuando las cosas no están yendo por la ruta que considera o le gustaría que fuese.
- La desgracia humana es producto de causas externas y considera que se tiene poca capacidad para controlar o cambiar sus sentimientos.
- Considerar que, si algo parece peligroso o temible, se tiene que estar preocupado por ello y sentirse ansioso.
- Considerar que es más fácil eludir ciertas dificultades o responsabilidades de la vida.
- Considerar que se debe depender de los demás por lo que es necesario tener a alguien más fuerte en quien confiar.
- Considerar un suceso pasado que le afectó, debe seguir afectándole indefinidamente.
- Considerar que debe estar muy preocupado por los demás.
- Considerar que para todos los problemas siempre hay una solución precisa, perfecta y correcta; pero si no se tiene entonces deviene el caos.
- Considerar que la felicidad se alcanza con la inacción e inercia.

Las creencias del profesor forman parte del aprendizaje; las actividades o acciones que el profesor realiza en el aula reflejan su forma de comprender y entender la enseñanza, así como lo que entiende de aprendizaje, de la lengua, de los estudiantes, del entorno que le rodea y también de sí mismo. El profesor es portador, consciente o no consciente, de valores y sugerencias, ideas prejuizadas o ya concebidas de la situación de aprendizaje, de su rol como profesor o de la asignatura que enseña, y otras ideas, que limitan su capacidad; tales



ideas normalmente se deben a sus creencias irracionales (Cerroloza y Llovet, 2001, citado por Ruiz, 2005).

Los profesores que presentan creencias irracionales proceden de manera que exaltan los factores estresantes en el ambiente escolar (Forman, 1994, citado por Muñoz, 1999). Aquellos maestros que se autoimponen altas demandas que les permitan demostrar logros y aprobación, pero que, al no lograr sus objetivos o recibir menosprecio de sus colegas al no lograrlos y por ello se menosprecian, están expuestos a generar estrés. Asimismo, los profesores que se relacionan con sus estudiantes de forma autoritaria son proclives a padecer nivel de estrés elevado, al enfrentarse a estudiantes con problemas de conducta. Aquellos profesores que presentan poca tolerancia a las frustraciones además de pensar que es excesivamente dura la enseñanza y, por el contrario, enseñar no debe ser muy difícil, tienen mayores posibilidades de sufrir estrés, debido a la sobrecarga y presión del trabajo y del tiempo (Bernard, 1988, citado por Muñoz, 1999).

En Bernard y Joyce (1984) formularon una lista de dieciséis creencias irracionales básicas en el profesorado, son pensamientos que carecen de racionalidad o que se asumen como el “debería”, el “debo de”, el “tener que” o “tengo que”. Algunas de esas están referidas al deber de obtener constante aprobación de los actores educativos, a considerar que las clases deben ser como el profesor quiere, a considerar de que los estudiantes no deberían estar frustrados, a considerar que los estudiantes que tienen mal comportamiento deben ser severamente castigados, a considerar que en la escuela no debe haber aspectos desagradables o frustraciones, a considerar que los estudiantes que rinden poco son menos valiosos, a considerar que los estudiantes con historias de problemas de conducta y académicas siempre estarán con problemas, a considerar que no pueden soportar a los estudiantes que han tenido o tienen vida de familia infelices, a considerar que todo el tiempo debe controlar la clase, a considerar que tiene que encontrar solución a todos los problemas de manera perfecta, a considerar que se debe ser un perfecto profesor y nunca debe equivocarse, etc.

En el aspecto técnico, se señala que, de acuerdo a la naturaleza de la profesión, el profesor debe desarrollar la carrera docente de forma idónea, que sea solvente moralmente, poseer buena salud mental y física; además se debe evitar toda actividad o accionar que ponga en algún tipo de peligro la integridad y salud de los estudiantes (Ley N° 28044, 2003, Artículo 56°). En el marco de la ética y la ciudadanía, el profesorado brinda su servicio como

representante de la sociedad, en busca del desarrollo y la formación integral de los estudiantes; desarrollando una cultura de sana convivencia y solidaridad que fortalezca la identidad, la ciudadanía y la democracia en el Perú (Ley N° 29944, 2012, Artículo 3). El docente debe ejercer su profesión con perspectiva ética, de respeto a los derechos de los demás; mostrando ser honesto, justo, responsable y comprometido (Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED).

De lo descrito hasta el momento, podemos decir que los profesores con creencias irracionales mantienen creencias razonadas de forma errónea, sin consistencia real; sus creencias son ilógicas y nada prácticas; no ayudan al profesor a sentirse mejor en el trabajo, ya que al ser rígidas y cerradas generan gran malestar. Conforman las creencias irracionales las exigencias que el propio docente se impone o impone a los demás; la imposición de necesidades que en realidad no son necesarias o no las necesita, pero que están empeñados en conseguir las. Un profesor con creencias irracionales se puede identificar cuando, en el transcurso del día, verbaliza o expresa diferentes tipos de frases; las más comunes son las expresiones donde manifiesta el no soportar una situación, tales como: “no lo tolero”, “no aguanto más”, “eso me pone nervioso”; otras relacionadas con la generalización de algún problema, tales como: “sucede siempre”, “siempre es así”, “todos son iguales”; también están las relacionadas a lo catastrófico, tales como: “eso es horrible”, “esto es feo”, “eso es espantoso”; así como aquellas exigencias a sí mismo, como: “tengo que”, “debo tenerlo”, “debo alcanzarlo”, “debo lograrlo”, “mis alumnos tienen que lograrlo”. A estas situaciones, se agregan otras relacionadas a la necesidad de ser totalmente eficaces o de considerar que todos deben amarle o quererle, o que todas las personas deben ser amables con ella, o relacionadas a considerar que todo debe salir de acuerdo a cómo lo ha pensado.

Por lo tanto, los profesores no debieran presentar burnout ni poseer creencias irracionales para desempeñar la profesión docente; por el contrario, exigen de aquellos, actuar y pensar de forma coherente a las necesidades y características educativas requeridas por los estudiantes y por la sociedad. La presencia de burnout o de creencias irracionales en los profesores alejaría de los fines educativos propuestos por la sociedad peruana.

Los problemas de investigación son los siguientes:

**Problema general.** ¿Qué relación existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018?

**Problema específico 1.** ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018?

**Problema específico 2.** ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018?

**Problema específico 3.** ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018?

Las condiciones de trabajo, las demandas sociales respecto a la educación y la poca capacidad de adaptarse a los nuevos cambios pueden estar generando en los profesores situaciones psicológicas de burnout, el cual a su vez puede estar asociado a factores motivacionales, expectativas de logro, atribuciones, autoeficacia percibida y a creencias irracionales. En este sentido, el estudio del síndrome del burnout y las creencias irracionales en los profesores nos permitirá ampliar el conocimiento de estos constructos en los profesores, constructos que son poco estudiados pero que sin embargo son importantes para el desarrollo normal de los procesos educativos y para determinar la situación en las que se desarrollan los aprendizajes en los estudiantes. Para ello nos sustentamos en la teoría del intercambio social del desarrollo del burnout y en la teoría del desarrollo cognitivo desarrollado para el estudio de las creencias irracionales. Por lo tanto, el presente estudio aportará al conocimiento científico en el campo educativo y de futuras investigaciones.

Las normas educativas señalan las funciones y actividades que debe realizar el profesorado para cumplir con las necesidades de la sociedad peruana, la cuales tienen como fin el desarrollo de competencias y capacidades en los estudiantes, necesarias para que enfrenten el mundo actual y futuro; también señalan que estos profesionales deben realizar tales funciones y actividades en un entorno de sana convivencia, de derechos y de bienestar

para el estudiantado. Por ello, el presente estudio contribuye al cumplimiento de los objetivos que como sociedad se han plasmados en las normas, al determinar la situación de burnout y creencias irracionales en que se encuentran los profesores; ya que ello permitirá tomar decisiones que contribuyan a superar la presencia de los mismos.

El conocimiento de la situación de burnout y de las creencias irracionales en los profesores, a partir de los resultados de esta investigación, permitirá diseñar y desarrollar un programa de formación continua que contribuyan a revertir la presencia de estas problemáticas; de tal manera que el desarrollo pedagógico del aula se vea beneficiado, logrando así los objetivos educativos de la sociedad. Tal programa deberá considerar el desarrollo de la dimensión personal con énfasis en el desarrollo de las habilidades blandas.

Las siguientes son las hipótesis de la investigación:

**Hipótesis General.** Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Hipótesis Específica 1.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Hipótesis Específica 2.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Hipótesis Específica 3.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

Los objetivos de esta investigación son:

**Objetivo general.** Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Objetivo específico 1.** Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

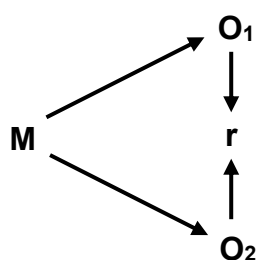
**Objetivo específico 2.** Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

**Objetivo específico 3.** Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación corresponde al tipo de investigación sustantiva, porque está orientada a describir una realidad (Sánchez y Reyes, 2017, p. 45); y es de nivel descriptivo, puesto que está orientado al conocimiento de una situación real en un tiempo determinado (Sánchez y Reyes, 2017, p. 46). Es de diseño No experimental correlacional, puesto que no se manipula alguna de las variables; y se establece el grado de relación entre ellas. Su esquema:



Donde:

M : Muestra de profesores.

O<sub>1</sub> : Cuestionario para V<sub>1</sub>.

O<sub>2</sub> : Cuestionario para V<sub>2</sub>.

R : Relación posible entre variables.

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Burnout. Es el síndrome o estado de agotamiento emocional, de despersonalización, y de baja realización personal que sucede en personas que trabajan brindando servicios a otras personas (Maslach, 1981, en Serrano, 2002, p. 332).

Dimensiones del burnout:

- Agotamiento emocional. Es la disminución y pérdida de recursos emocionales (Serrano, 2002), que padecen los profesionales o servidores como resultado de la permanente interacción que deben mantener entre ellos y los que reciben el servicio (Llaneza, 2009). El profesional se siente vaciado, consumido o gastado (Paula, 2007).
- Despersonalización. También denominada deshumanización, consiste en la ejecución de actos o posturas negativas, insensibles y cinismo de los servidores contra los que reciben el servicio (Serrano 2002), acompañado de respuestas distantes, frías; también se manifiesta con pérdida de la capacidad empática y de contacto (Paula, 2007).

- Baja realización personal. Consiste en la evaluación de forma negativa de los propios trabajos, acompañado de insatisfacción y deterioro de la autoestima (Serrano 2002); hay desconfianza en la realización profesional y personal, debido a situaciones desagradables (Llaneza, 2009).

#### Operacionalización de la Variable 1: Burnout

Tabla 1.

Operacionalización de la variable burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Agotamiento emocional	Sobreesfuerzo físico	2, 3, 6, 14, 20	Cada día (7)	Alto [110 – 154]
	Hastío emocional	1, 8, 13, 16,	Algunas veces por semana	
	Actitudes negativas de insensibilidad	10, 11,	(6) Una vez por semana	Medio [66 – 109]
Despersonalización	Cinismo	15	(5)	
	Pérdida de la capacidad de contacto	5, 22	Algunas veces al mes (4)	Bajo
			Una vez al mes (3)	[22 – 65]
Baja realización personal en el trabajo	Evaluación negativa	9, 12, 18, 19	Algunas veces al año (2)	
	Insuficiencia e insatisfacción profesional	4, 7, 17, 21	Nunca (1)	

Nota: Adaptado Maslach y Jackson (1986).

#### Variable 2: Creencias irracionales

Son pensamientos y emociones que llevan a comportamientos desequilibrados o actos contraproducentes; llevan a realizar conductas disfuncionales o actividades de autodestrucción que bloquean la felicidad y la supervivencia del organismo (Ellis, 1974, citado por Hernández y Sánchez, 2007).

#### Dimensiones de las creencias irracionales:

- Actitudes de inadecuación. Consiste en los elevados niveles de exigencias que la persona se impone sobre sí misma en las actividades que realiza y en considerar que, si comete errores o es valorado de manera negativa por los otros, es verdaderamente horrible puesto que le convierte una persona fracasada (Calvete y Villa, 1999, p. 294).



- Actitudes autoritarias hacia los alumnos. Consiste en los sentimientos intransigentes sobre las conductas de indisciplina del alumnado (Calvete y Villa, 1999, p. 294).
- Actitudes baja tolerancia a la frustración. Consiste en las creencias de que las labores del profesor deben ser fáciles y no deben de exigir mayores esfuerzos (Calvete y Villa, 1999, p. 295).

## Operacionalización de la Variable 2: Creencias irracionales

Tabla 2.  
Operacionalización de la variable creencias irracionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Actitudes de inecuación	Elevado nivel de exigencia	1, 12	Totalmente en desacuerdo (6)	Alto [52 – 72]
	Cometer errores	3, 10,	Bastante en desacuerdo (5)	
Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Fracaso	2, 5,	Más bien en desacuerdo (4)	Medio [32 – 51]
	Comportamiento en el aula	7, 9, 11	Más bien de acuerdo (3)	
Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Labor docencia fácil	4, 6	Bastante de acuerdo (2)	
	Esfuerzo y trabajo	8	Totalmente de acuerdo (1)	Bajo [12 – 31]

Nota: Elaborado por Bernard (1989), adaptación de Calvete y Villa (1997)

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

Una población comprende a todos los sujetos, objetos o eventos de cualquier clase debidamente definidos (Ary, 1978, citado por Sánchez y Reyes, 2017)

Esta investigación tiene como población a todos los profesores de los niveles de primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, constituido por 1003 profesores.

Tabla 3.  
*Población de profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas de distrito de Independencia, Lima – 2018.*

	TOTAL
Número de profesores de los niveles de educación primaria y secundaria	1003

Nota: SIAGIE 2017

La muestra es un subconjunto de la población, los sujetos de la muestra presentan iguales características de la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La muestra en este estudio es de 278 profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia.

Se aplicó el muestreo no probabilístico, puesto que no se conoce la probabilidad de cada sujeto de la población de ser elegido para la muestra (Sánchez y Reyes, 2017). El criterio de selección de la muestra consistió en seleccionar a los profesores que tuvieron predisposición en participar en el llenado de las encuestas.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica usada fue la encuesta. Como instrumentos se usaron el MBI – ES, encuesta que se usó para el recojo de la información de la variable Burnout y el TIBS se usó para la variable Creencias Irracionales.

### **Ficha Técnica del MBI – ES para el Burnout**

Nombre del instrumento: Maslaw Burnout Inventory (MBI – ES), versión traducida al castellano.

Autor: Maslach C. y Jackson S. E.

Año: 1986

Significación: Tres dimensiones.

Extensión: consta de 22 ítems.

Administración: Colectiva.

Ámbito de Aplicación: profesores de primaria y secundaria.

Duración: 20 minutos.

Escala de medición: Cada día (7), Algunas veces por semana (6), Una vez por semana (5), Algunas veces al mes (4), Una vez al mes (3), Algunas veces al año (2), Nunca (1)

Niveles y Rangos: Alto [110 – 154], Medio [66 – 109] y Bajo [22 – 65].

## Ficha Técnica del TIBS para las Creencias irracionales

Nombre del instrumento: TIBS.

Autor: Bernard Michael.

Año: 1989

Adaptación: Calvete y Villa (1997)

Significación: Tres dimensiones.

Extensión: consta de 12 ítems.

Administración: Colectiva.

Ámbito de Aplicación: profesores de primaria y secundaria.

Duración: 15 minutos

Escala de medición: Totalmente en desacuerdo (6), Bastante en desacuerdo (5), Más bien en desacuerdo (4), Más bien de acuerdo (3), Bastante de acuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1)

Niveles y Rangos: Alto [52 – 72], Medio [32 – 51] y Bajo [12 – 31].

La determinación de la validez de cada instrumento se realizó mediante juicio de expertos. Se determinó la aplicabilidad luego de evaluar los aspectos de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Tabla 4.  
Validez de instrumentos

Experto	Especialidad	Dictamen
Dra. Fátima Del Socorro Torres Cáceres	Metodólogo	Aplicables
Mgtr. Carlos Eduardo Cáceres Torres	Metodólogo	Aplicables
Mgtr. Rossana María Zurita Silva	Metodólogo	Aplicables

Nota: Formatos UCV

La confiabilidad está referido al grado en que su aplicación repetida produce resultados estadísticamente iguales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La confiabilidad de los instrumentos aplicados se determinó seleccionando una muestra aleatoria de 30 docentes fuera de la muestra de estudio, el mismo que fue sometido al cálculo del estadístico Alfa de Cronbach, puesto que se trataba de ítems politómicos, a través de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Numero de ítems

$S^2 i$  = Varianza de los puntajes de cada ítem.

$S^2 t$  = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Tabla 5.  
*Escalas de confiabilidad*

Nivel	Valor
Baja confiabilidad	0,25
Media o regular confiabilidad	0,50
Aceptable confiabilidad	> 0,75
Elevada confiabilidad	> 0,90

Nota. Adaptado de “Metodología de la Investigación” por Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 302.

Tabla 6.  
*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	N	Coficiente	Valor
MBI – ES	31	Alfa de Cronbach	,824
TIBS	31	Alfa de Cronbach	,818

Se concluyó que la confiabilidad de los instrumentos es aceptable, Tabla 5., ya que los valores alfa de Cronbach obtenidos para el cuestionario MBI – ES y para el cuestionario TIBS resultaron ser mayores a 0,75, Tabla 6.; por lo que estos instrumentos fueron confiables para su aplicación.

## 2.5. Procedimiento

Los datos recogidos en los instrumentos fueron registrados en la hoja de cálculo Excel, luego se pasaron a programa estadístico SPSS-23, versión española, donde se realizaron todas las pruebas y se obtuvieron todos los resultados, incluyendo las tablas y figuras, en

concordancia con los objetivos del estudio. A partir de los resultados obtenidos se realizaron todos los análisis.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Para la categorización de las variables y dimensiones, se usaron los baremos:

Variable 1: Burnout. Respuestas posibles por cada ítem: Cada día (7), Algunas veces por semana (6), Una vez por semana (5), Algunas veces al mes (4), Una vez al mes (3), Algunas veces al año (2), Nunca (1), y considerando que el instrumento presenta 22 ítems, que hace un puntaje máximo de 154 puntos y mínimo de 22 puntos, se elaboró la escala de valoración según el siguiente baremo:

Rango	Nivel
22 - 65	Bajo
66 - 109	Medio
110 - 154	Alto

Variable 2: Creencias irracionales. Respuestas posibles por cada ítem: Totalmente en desacuerdo (6), Bastante en desacuerdo (5), Más bien en desacuerdo (4), Más bien de acuerdo (3), Bastante de acuerdo (2), Totalmente de acuerdo (1); y considerando que el instrumento tiene 12 ítems, que hace un puntaje máximo de 72 puntos y mínimo de 12 puntos, se elaboró la escala de valoración según el siguiente baremo:

Rango	Nivel
12 - 31	Bajo
32 - 51	Medio
52 - 72	Alto

Con el fin de representar los datos de cada variable se hizo el análisis descriptivo determinándose las frecuencias y porcentajes. Para el análisis inferencial se aplicó la prueba de Correlación Rho de Spearman ya que la distribución de los datos no cumple los supuestos de la distribución normal y siendo datos clasificados en categorías (ordinales).

La correlación Rho de Spearman se aplicó usando la fórmula siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  es el coeficiente de correlación de rangos de Spearman

$d$  es la diferencia entre los rangos ( $X - Y$ )

$n$  es el número de datos

Para la valoración de la correlación Rho de Spearman se adaptó lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), que se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7.  
Interpretación de los valores de Rho de Spearman.

Valor rho-Spearman	Interpretación
1	Correlación positiva perfecta
De 0,8 a 0,99	Correlación positiva muy Alta
De 0,6 a 0,79	Correlación positiva alta
De 0,4 a 0,59	Correlación positiva moderada
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,01 a 0,19	Correlación mínima
0	No existe correlación
De -0,01 a -0,19	Correlación mínima inversa
De -0,2 a -0,39	Correlación inversa baja
De -0,4 a -0,59	Correlación inversa moderada
De -0,6 a -0,79	Correlación inversa alta
De -0,8 a -0,99	Correlación inversa muy alta
-1	Correlación inversa perfecta

Nota: Adaptado de “Metodología de la Investigación” por Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 312.

## 2.7. Aspectos éticos.

Se solicitó a la UGEL 02 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana la autorización para la aplicación de los instrumentos de recojo de

información a los profesores de las instituciones educativas del distrito de Independencia, por ser parte de su jurisdicción.

El desarrollo de la presente investigación se realizó siguiendo las pautas indicadas por los asesores de la Universidad César Vallejo y los formatos físicos establecidos por la institución.

La redacción del presente informe se realizó siguiendo las normas de la American Psychological Association (APA).

### **III. RESULTADOS**



### 3.1. Análisis de los resultados.

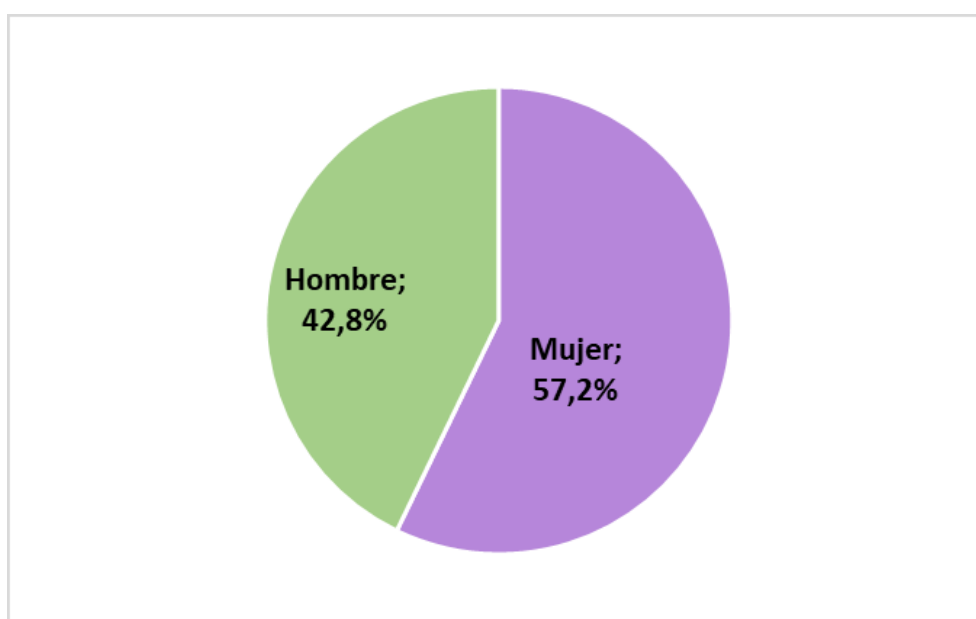
#### Análisis descriptivos de datos sociodemográficos de la muestra

##### Distribución de la muestra según sexo

Tabla 8.  
*Profesores según sexo.*

Sexo	n	Porcentaje
Mujer	159	57,2%
Hombre	119	42,8%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 1.* Distribución de profesores según sexo

La distribución de los datos según el sexo del profesor, tabla y figura anterior, nos muestran que el mayor porcentaje lo integran las profesoras mujeres con 159 profesoras (57,2%), mientras que los hombres son 119 profesores (42,8%); concluyéndose que la mayor representatividad lo tienen las profesoras mujeres.

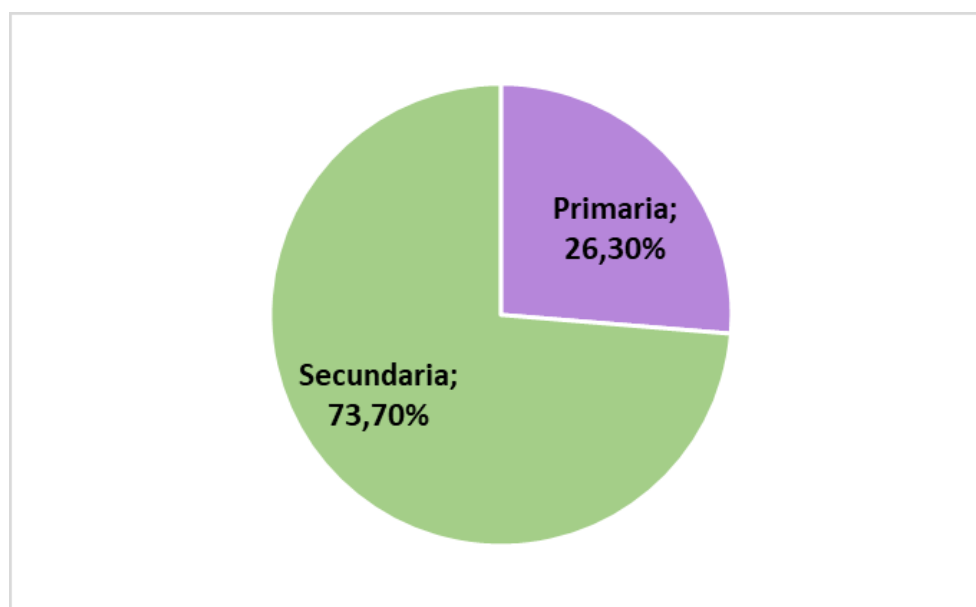
## Distribución de la muestra según nivel que enseña

Tabla 9.

*Profesores según nivel que enseña.*

Nivel	n	Porcentaje
Primaria	73	26,3%
Secundaria	205	73,7%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 2.* Distribución de profesores según nivel que enseña

Según la tabla y figura anterior la muestra estuvo conformada por un total de 278 profesores (100%) de los cuales 73 (26,3%) pertenecen al nivel primaria y 205 profesores (73,7%) se encuentran en el nivel de secundario. Se concluye que la mayor representatividad lo tienen los docentes de educación secundaria.

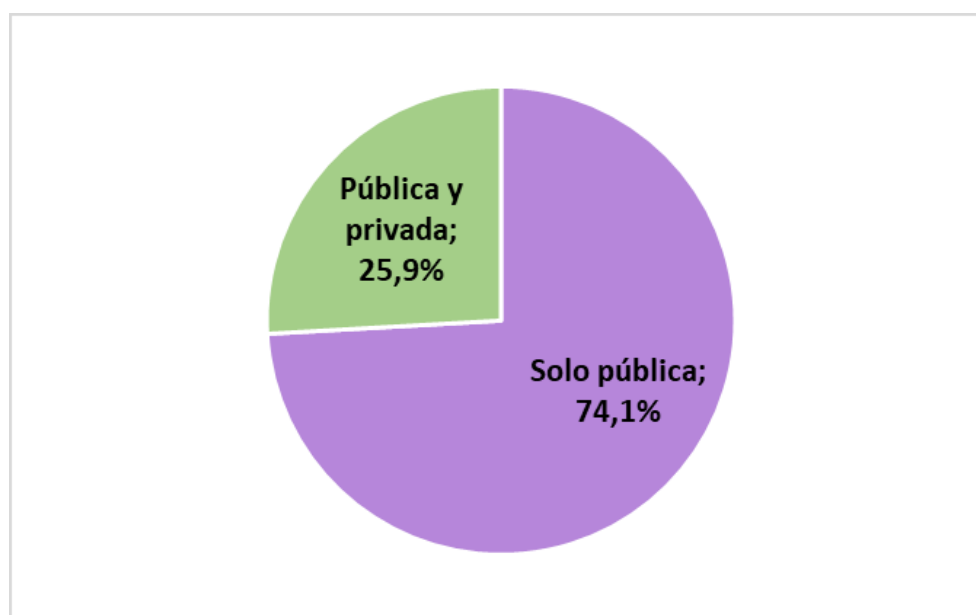
### Distribución de la muestra según tipo de institución donde enseña

Tabla 10.

*Profesores según tipo de institución donde enseña.*

Tipo de institución donde enseña	n	Porcentaje
Solo pública	206	74,1%
Pública y privada	72	25,9%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 3.* Distribución de profesores según tipo de institución donde enseña

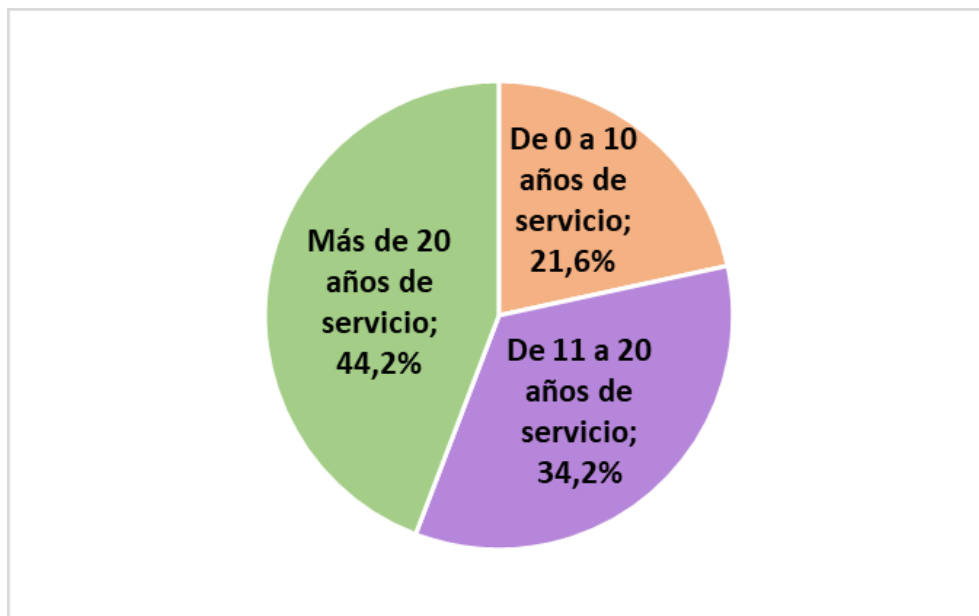
La distribución de los datos según el tipo de institución donde enseña el profesor, tabla y figura anterior, nos muestran que el mayor porcentaje enseña en sólo en instituciones públicas, con 206 profesores (74,1%), mientras que el menor porcentaje de profesores trabaja en instituciones públicas y también en privadas, con 72 profesores (25,9%).

## Distribución de la muestra según experiencia docente

Tabla 11.  
*Profesores según experiencia docente.*

Experiencia docente	n	Porcentaje
De 0 a 10 años de experiencia	60	21,6%
De 11 a 20 años de experiencia	95	34,2%
Más de 20 años de experiencia	123	44,2%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 4.* Distribución de profesores según el tiempo de servicio

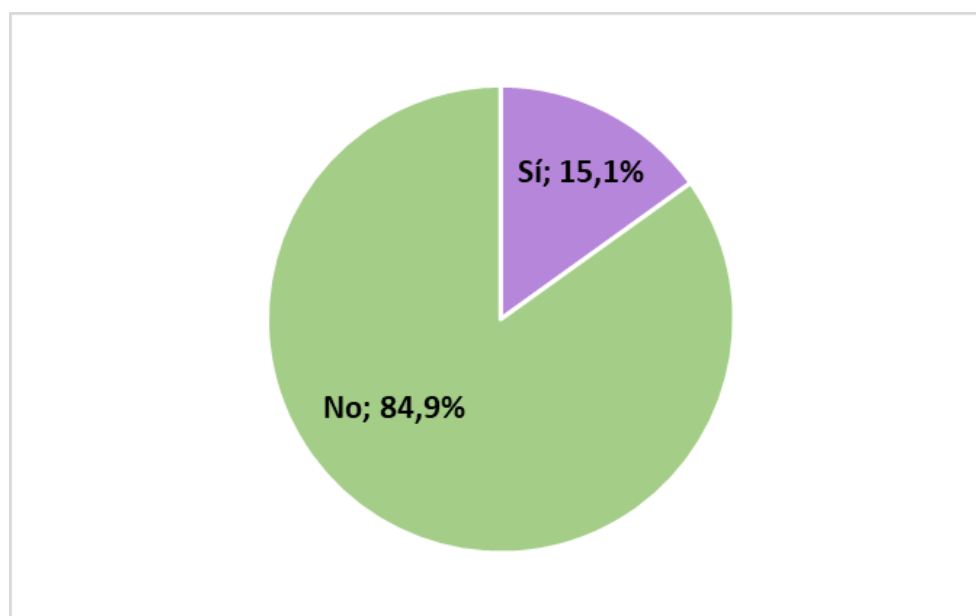
La tabla y figura anterior, muestran que los profesores con más de 20 años de servicio tienen mayor representatividad, con 123 profesores (44,2%); le siguen los profesores que tienen de 11 a 20 años de servicio, con 95 integrantes (34,2%); finalmente están 60 profesores que tienen de 0 a 10 años de servicio (21,6%).

## Distribución de la muestra según ejerce otro cargo

Tabla 12.  
*Profesores según ejerce otro cargo.*

Ejerce otro cargo	n	Porcentaje
Si	42	15,1%
No	236	84,9%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 5.* Distribución de profesores según ejerce otro cargo

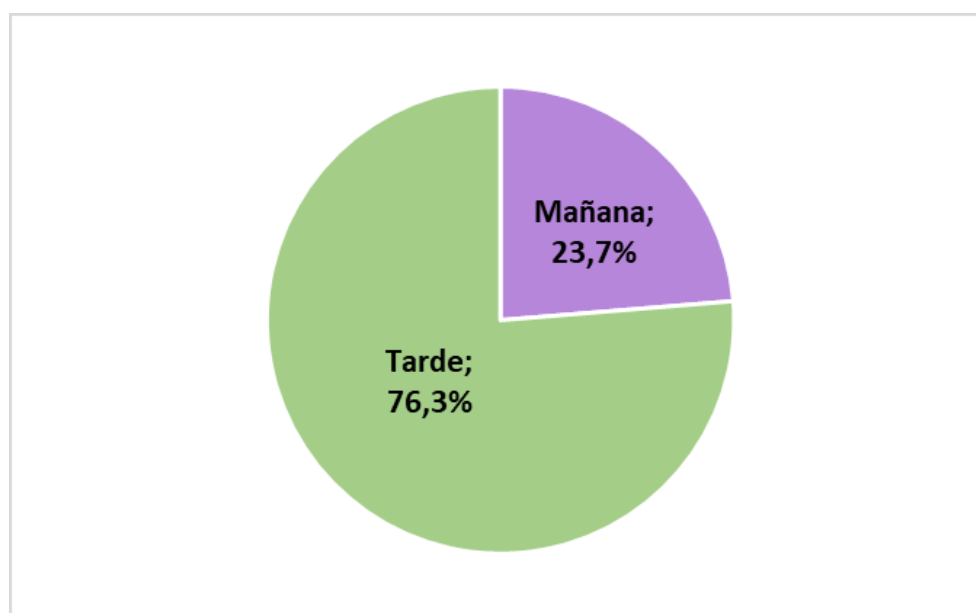
La distribución de los datos, tabla y figura anterior, según el ejercicio de otro cargo distinto al de profesor nos muestran que el mayor porcentaje de profesores (84,9%) no ejerce otro cargo, mientras que los que sí ejercen otro cargo el menor porcentaje (15,1%).

### Distribución de la muestra según turno que enseña

Tabla 13.  
*Profesores según turno que enseña.*

Turno	n	Porcentaje
Mañana	66	23,7%
Tarde	212	76,3%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 6.* Distribución de profesores según turno que enseña

De la distribución de los datos según el turno que enseña el profesor, tabla y figura anterior, se concluye que son los profesores que enseñan en el turno tarde los de mayor representatividad, con 212 profesores (76,3%), mientras que los profesores del turno mañana son de menor representatividad, con 66 profesores (23,7%).

## Análisis descriptivos de la variable burnout

### Nivel de burnout en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

Tabla 14.

*Burnout en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia.*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	151	54,3%
Medio	91	32,7%
Alto	36	12,9%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos

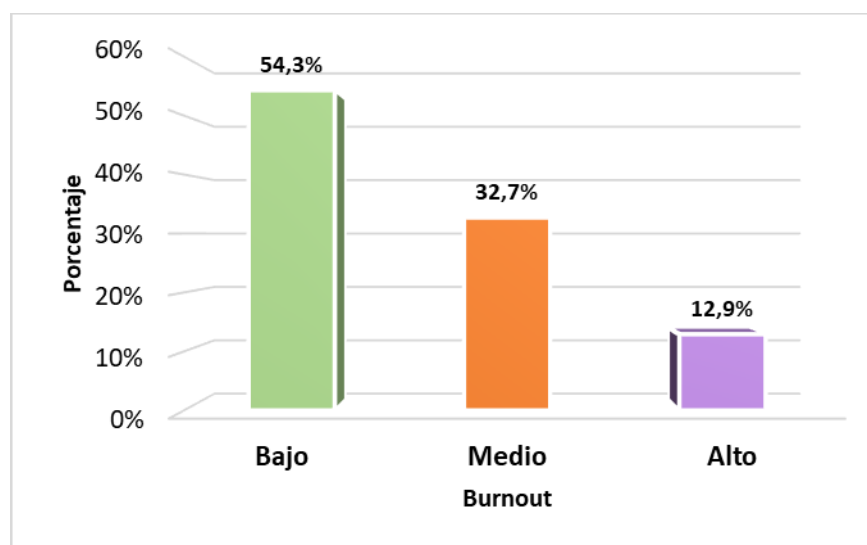


Figura 7. Distribución de profesores según burnout

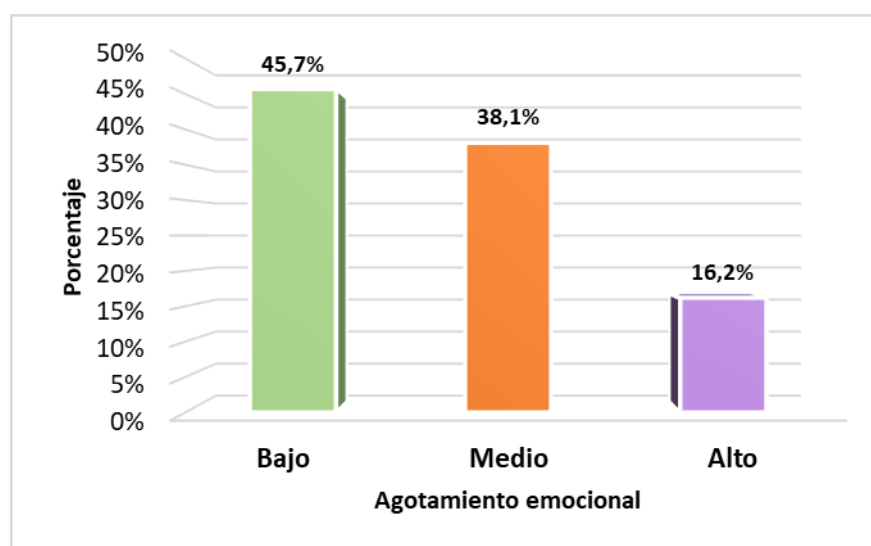
De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 54% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de burnout es bajo, con 151 profesores; en el 32,7% (91 profesores) el nivel de burnout es medio y, por último, el 12,9% (36 profesores) presentan nivel alto de burnout.

**Nivel de agotamiento emocional en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 15.  
*Agotamiento emocional en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	127	45,7%
Medio	106	38,1%
Alto	45	16,2%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 8.* Distribución de profesores según agotamiento emocional

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 45,7% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de agotamiento emocional es bajo, con 127 profesores; en el 38,1% (106 profesores) el nivel de agotamiento emocional es medio y, por último, el 16,2% (45 profesores) presentan nivel alto de agotamiento emocional.

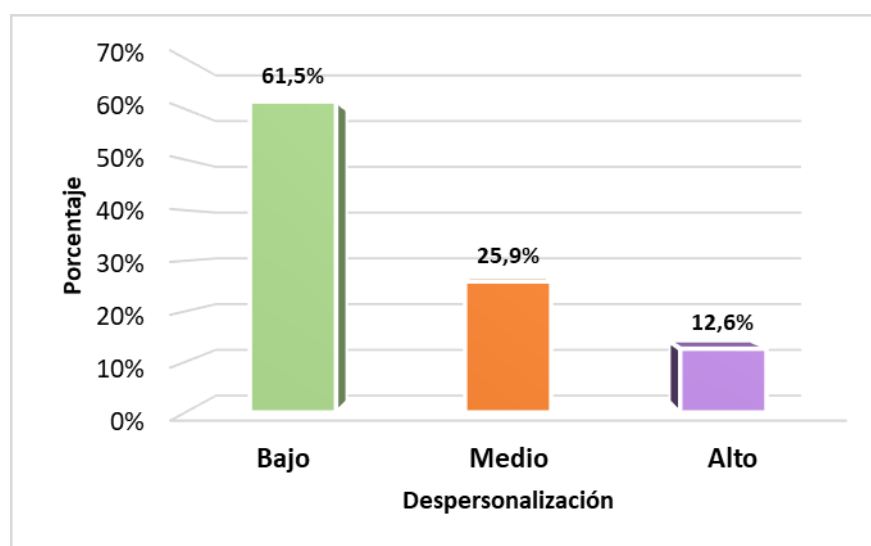


**Nivel de despersonalización en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 16.  
*Despersonalización en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	171	61,5%
Medio	72	25,9%
Alto	35	12,6%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 9.* Distribución de profesores según despersonalización.

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 61,5% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de despersonalización es bajo, con 171 profesores; en el 25,9% (72 profesores) el nivel de despersonalización es medio y, por último, el 12,6% (35 profesores) presentan nivel alto de despersonalización.

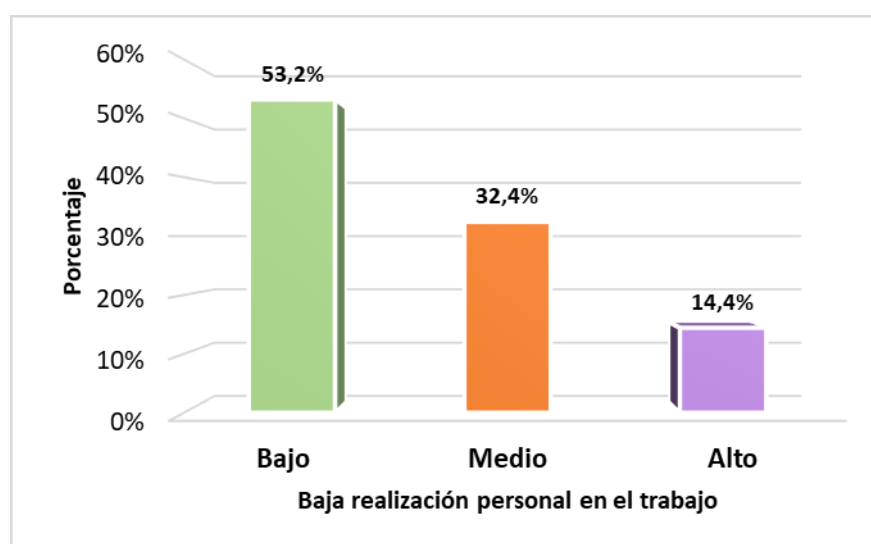
**Nivel de baja realización personal en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 17.

*Baja realización personal en el trabajo en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia.*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	148	53,2%
Medio	90	32,4%
Alto	40	14,4%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 10.* Distribución de profesores según baja realización personal en el trabajo

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 53,2% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de baja realización personal en el trabajo es bajo, con 148 profesores; en el 32,4% (90 profesores) el nivel de baja realización personal en el trabajo es medio y, por último, el 14,4% (40 profesores) presentan nivel alto de baja realización personal en el trabajo.

## Análisis descriptivos de la variable creencia irracionales

### Nivel de creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

Tabla 18.

*Creencias irracionales en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	42	15,1%
Medio	152	54,7%
Alto	84	30,2%
TOTAL	278	100,0%

*Nota:* Base de datos

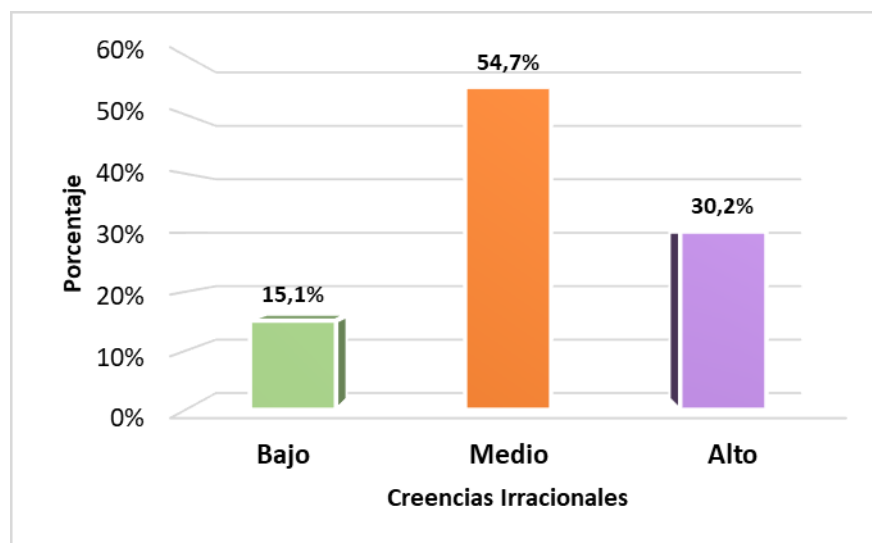


Figura 11. Distribución de profesores según creencias irracionales

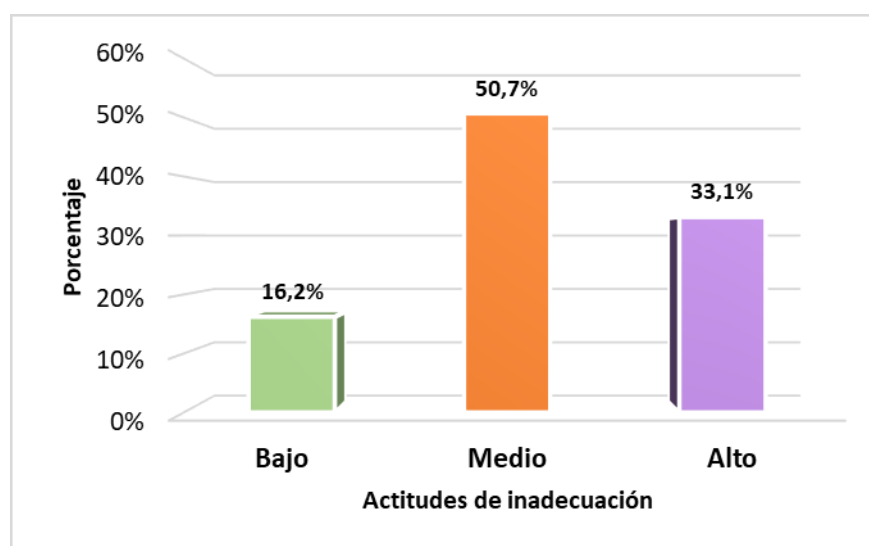
De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 15,1% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de creencias irracionales es bajo, con 42 profesores; en el 54,7% (152 profesores) el nivel de creencias irracionales es medio y, por último, el 30,2% (84 profesores) presentan nivel alto de creencias irracionales.

**Nivel de actitudes de inadecuación en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 19.  
*Actitudes de inadecuación en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	45	16,2%
Medio	141	50,7%
Alto	92	33,1%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 12.* Distribución de profesores según actitudes de inadecuación

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 15,1% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de actitudes de inadecuación es bajo, con 42 profesores; en el 54,7% (152 profesores) el nivel de actitudes de inadecuación es medio y, por último, el 30,2% (84 profesores) presentan nivel alto de actitudes de inadecuación.

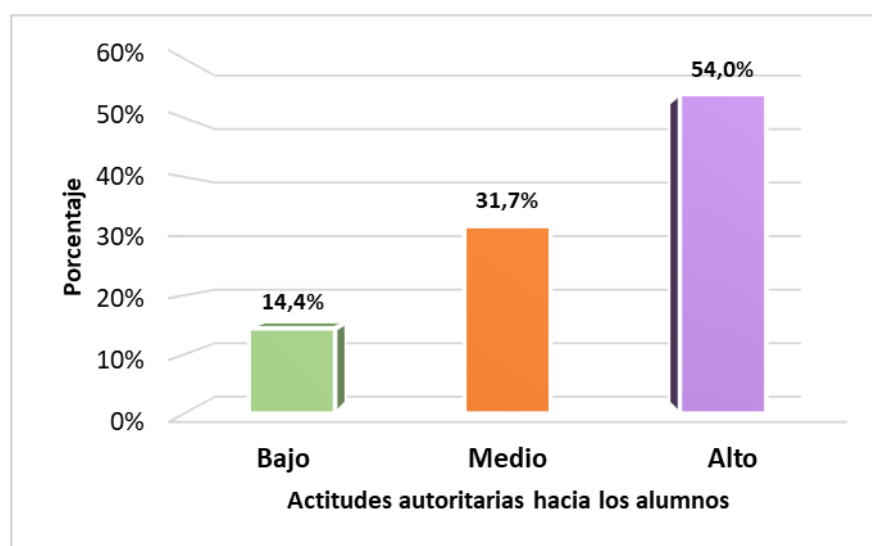
**Nivel de actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 20.

*Actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	40	14,4%
Medio	88	31,7%
Alto	150	54,0%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 13.* Distribución de profesores según actitudes autoritarias hacia los alumnos

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 14,4% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de actitudes autoritarias hacia los alumnos es bajo, con 40 profesores; en el 31,7% (88 profesores) el nivel de actitudes autoritarias hacia los alumnos es medio y, por último, el 54,0% (150 profesores) presentan nivel alto de actitudes autoritarias hacia los alumnos.

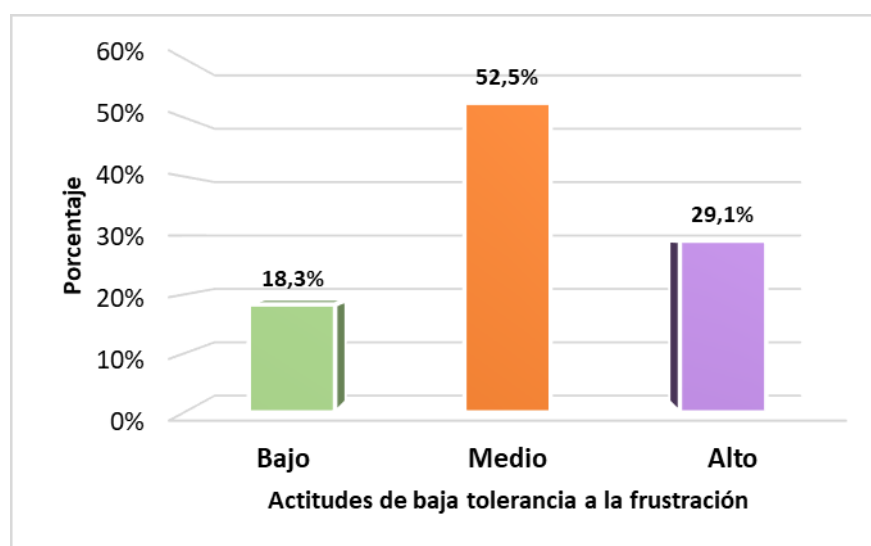
**Nivel de actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 21.

*Actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores*

Nivel	n	Porcentaje
Bajo	51	18,3%
Medio	146	52,5%
Alto	81	29,1%
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>100,0%</b>

*Nota:* Base de datos



*Figura 14.* Distribución de profesores según actitudes de baja tolerancia a la frustración

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que en el 18,3% de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, el nivel de actitudes de baja tolerancia a la frustración es bajo, con 51 profesores; en el 52,5% (146 profesores) el nivel de actitudes de baja tolerancia a la frustración es medio y, por último, el 29,1% (81 profesores) presentan nivel alto de actitudes de baja tolerancia a la frustración.

**Análisis descriptivo del nivel de burnout según grupo etario en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 22.

*Grupo etario y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Grupo etario	Adulto joven (hasta 35 años)	Recuento	28	13	1	42
		% del total	10,1%	4,7%	0,4%	15,1%
	Adulto (mayor a 35 años)	Recuento	123	78	35	236
		% del total	44,2%	28,1%	12,6%	84,9%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos

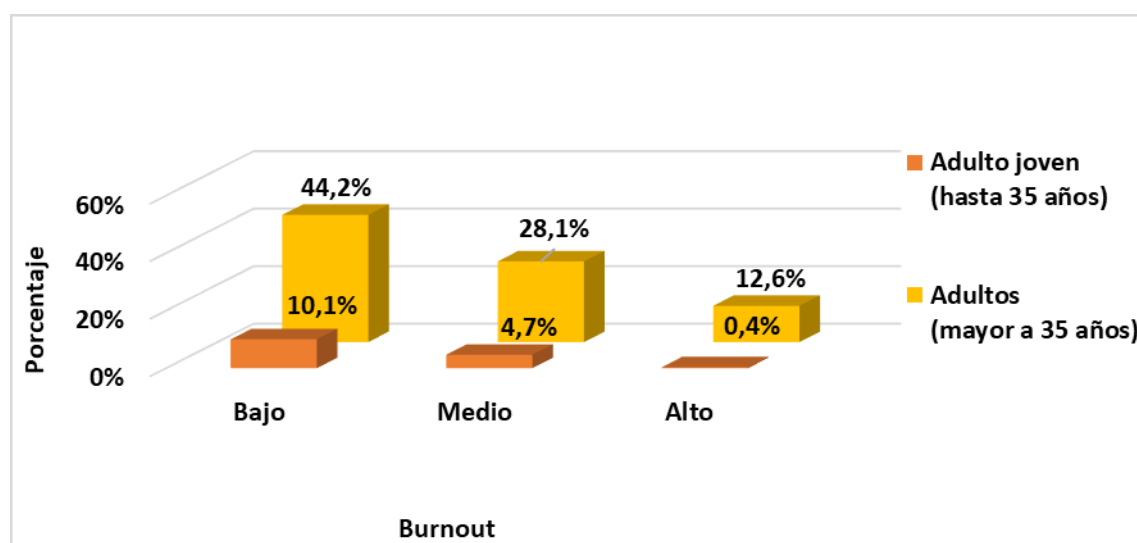


Figura 15. Distribución de profesores según grupo etario y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por grupo etario, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 44,2%, está conformado por profesores adultos mayores a 35 años que presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido lo conforman profesores adultos jóvenes con edad hasta los 35 años que presentan burnout alto.

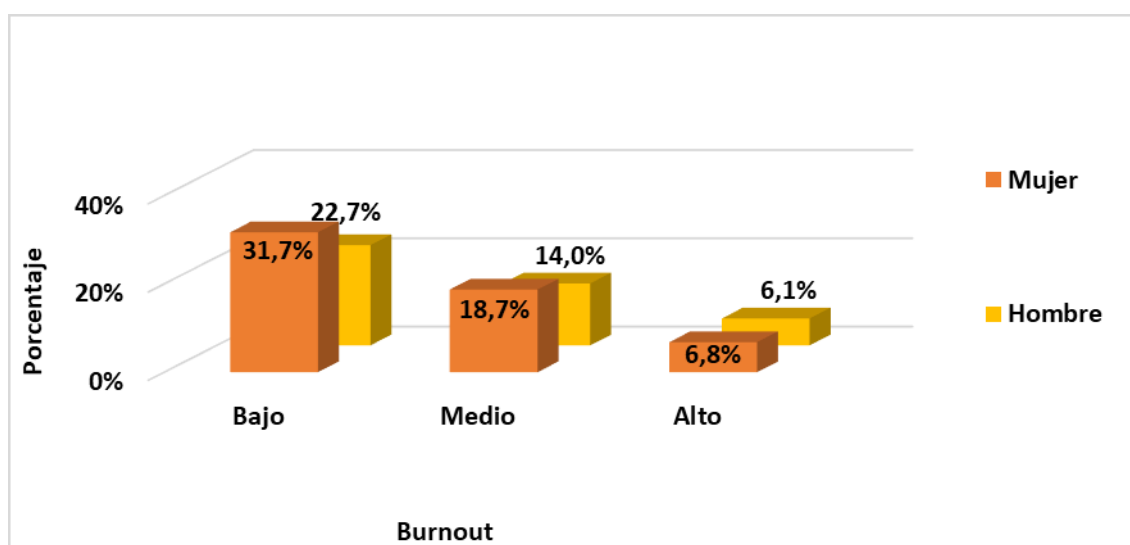
**Análisis descriptivo del nivel de burnout según sexo en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 23.

*Sexo y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	88	52	19	159
		% del total	31,7%	18,7%	6,8%	57,2%
	Hombre	Recuento	63	39	17	119
		% del total	22,7%	14,0%	6,1%	42,8%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 16.* Distribución de profesores según sexo y burnout en profesores

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por sexo, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 31,7%, está conformado por mujeres con burnout bajo; mientras que el grupo más reducido lo conforman hombres con burnout alto.



**Análisis descriptivo del nivel de burnout según nivel que enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 24.

*Nivel que enseña y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel que enseña	Primaria	Recuento	37	24	12	73
		% del total	13,3%	8,6%	4,3%	26,3%
	Secundaria	Recuento	114	67	24	205
		% del total	41,0%	24,1%	8,6%	73,7%
Total		Recuento	151	91	36	278
		% del total	54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos

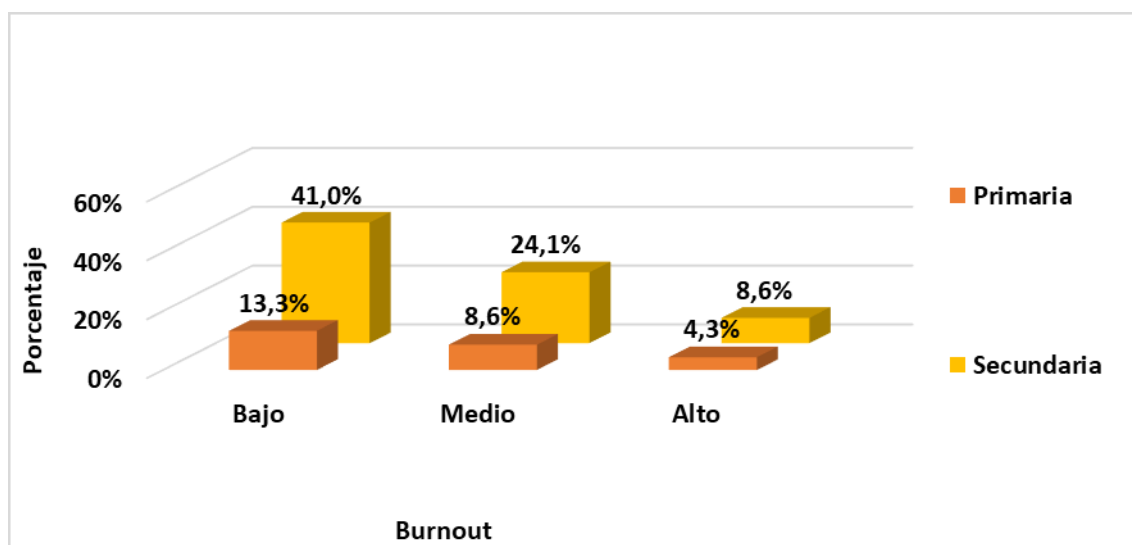


Figura 17. Distribución de profesores según nivel que enseña y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por el nivel que enseña el profesor, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 41%, está conformado por profesores de secundaria que presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido lo conforman profesores de primaria que presentan burnout alto.

**Análisis descriptivo del nivel de burnout según tipo de IE donde enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 25.

*Tipo de IE donde enseña y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Tipo de IE donde enseña	Solo Pública	Recuento	111	70	25	206
		% del total	39,9%	25,2%	9,0%	74,1%
	Pública y privada	Recuento	40	21	11	72
		% del total	14,4%	7,6%	4,0%	25,9%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos

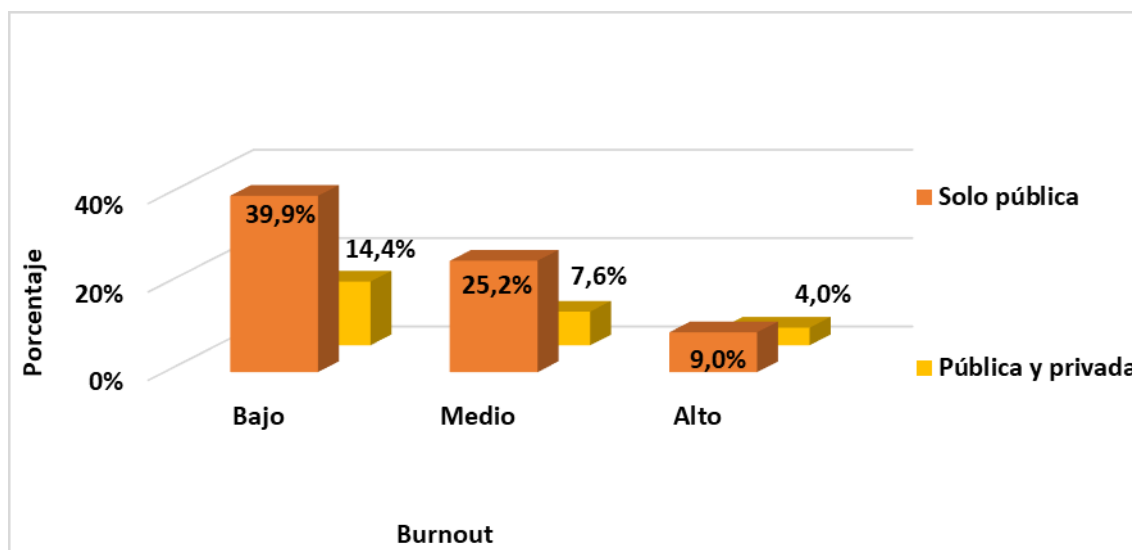


Figura 18. Distribución de profesores según tipo de IE donde enseña y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por tipo de IE donde enseña el profesor, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 39,9%, está conformado por profesores que trabajan solo en institución educativa pública y que presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 4%, lo conforman profesores que trabajan a la vez en instituciones públicas y privadas y que presentan burnout alto.

**Análisis descriptivo del nivel de burnout según experiencia docente en profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 26.

*Experiencia docente y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Experiencia docente	0 a 10 años de servicio	Recuento	32	24	4	60
		% del total	11,5%	8,6%	1,4%	21,6%
	11 a 20 años de servicio	Recuento	50	30	15	95
		% del total	18,0%	10,8%	5,4%	34,2%
	más de 20 años de servicio	Recuento	69	37	17	123
		% del total	24,8%	13,3%	6,1%	44,2%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

Nota: Base de datos

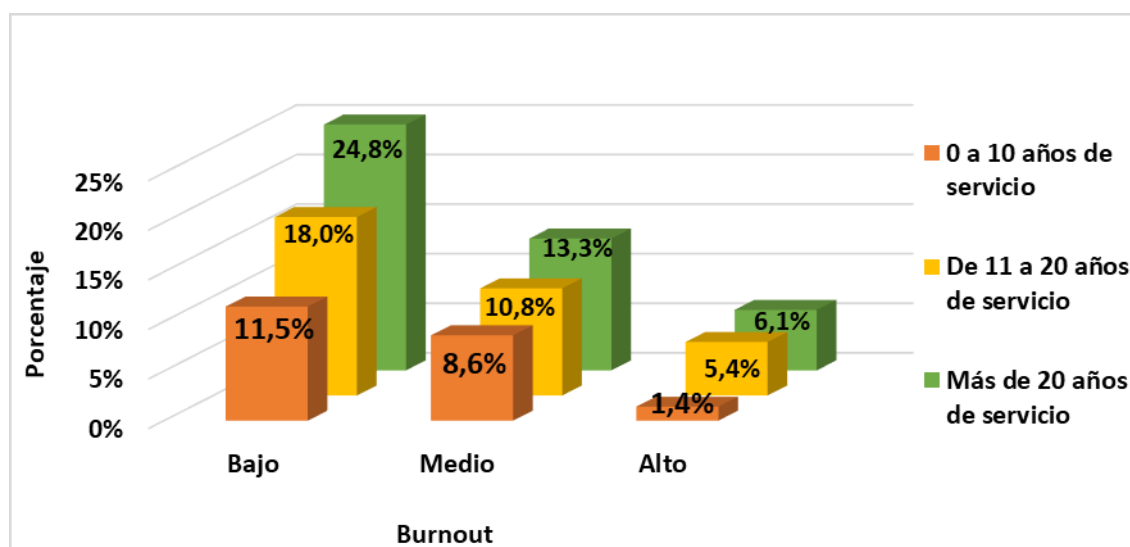


Figura 19. Distribución de profesores según experiencia docente y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por experiencia docente, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 24,8%, está conformado por profesores con más de 20 años de servicio y que presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 1,4%, lo conforman profesores de 0 a 10 años de experiencia y que presentan burnout alto.

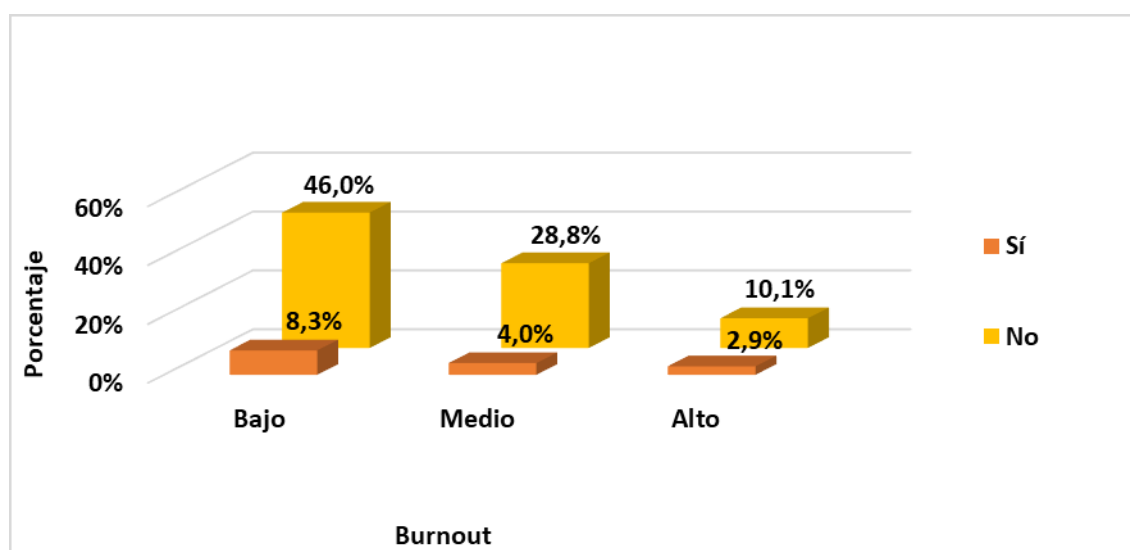
**Análisis descriptivo del nivel de burnout según ejerce otro cargo en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 27.

*Ejerce otro cargo y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ejerce otro cargo	Sí	Recuento	23	11	8	42
		% del total	8,3%	4,0%	2,9%	15,1%
	No	Recuento	128	80	28	236
		% del total	46,0%	28,8%	10,1%	84,9%
Total		Recuento	151	91	36	278
		% del total	54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 20.* Distribución de profesores según ejerce otro cargo y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por ejercer otro cargo, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 46%, está conformado por profesores que no han ejercido otro cargo y además presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 2,9%, lo conforman profesores que sí han ejercido otro cargo y que presentan burnout alto.

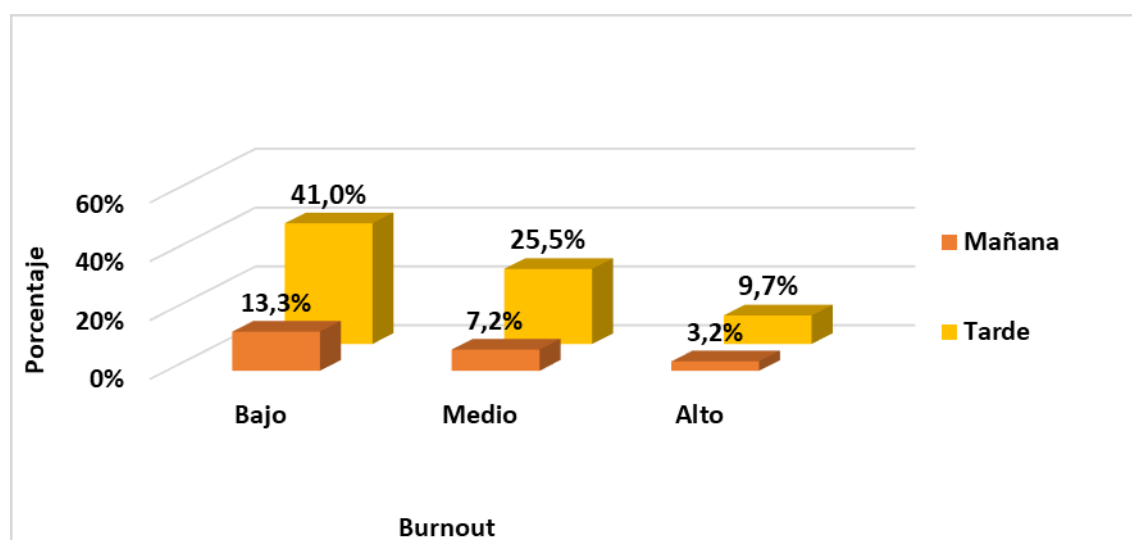
**Análisis descriptivo del nivel de burnout según turno que enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 28.

*Turno que enseña y burnout en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Turno	Mañana	Recuento	37	20	9	66
		% del total	13,3%	7,2%	3,2%	23,7%
	Tarde	Recuento	114	71	27	212
		% del total	41,0%	25,5%	9,7%	76,3%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 21.* Distribución de profesores según turno que enseña y burnout

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por turno que enseña, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 41%, está conformado por profesores del turno tarde que presentan burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 3,2%, lo conforman profesores del turno mañana que presentan burnout alto.

**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según grupo etario en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 29.

*Grupo etario y creencias irracionales en profesores*

			Creencias irracionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Grupo etario	Adulto joven	Recuento	8	25	9	42
	(hasta 35 años)	% del total	2,9%	9,0%	3,2%	15,1%
	Adulto	Recuento	34	127	75	235
	(mayor a 35 años)	% del total	12,2%	45,7%	27,0%	84,5%
Total		Recuento	42	152	84	278
		% del total	15,1%	54,7%	30,2%	100,0%

*Nota:* Base de datos

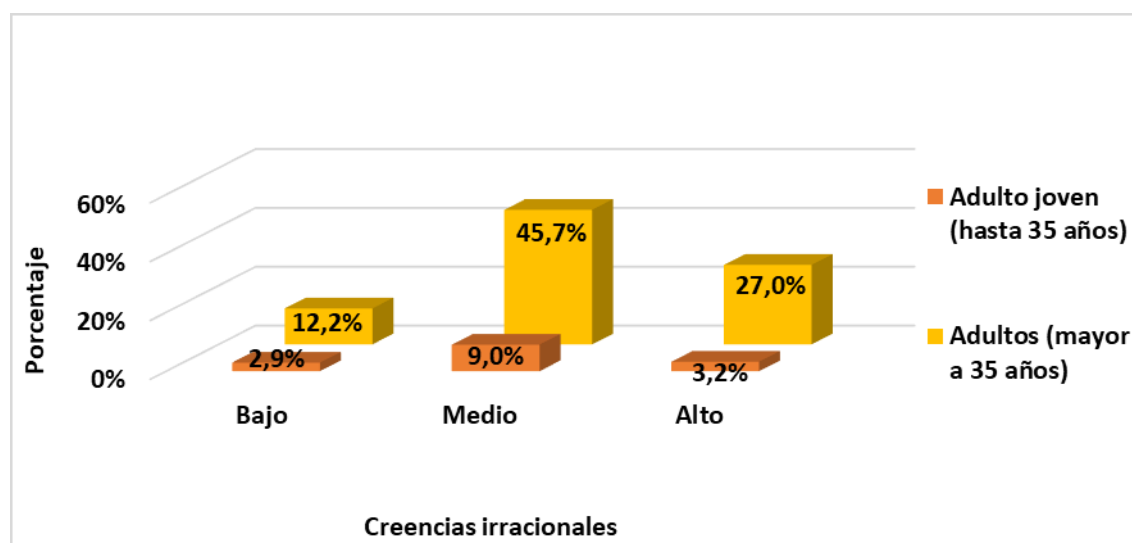


Figura 22. Distribución de profesores según grupo etario y creencias irracionales.

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores por grupo etario, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 45,7%, está conformado por profesores adultos mayores a 35 años que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 2,9%, lo conforman profesores adultos jóvenes hasta 35 años que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

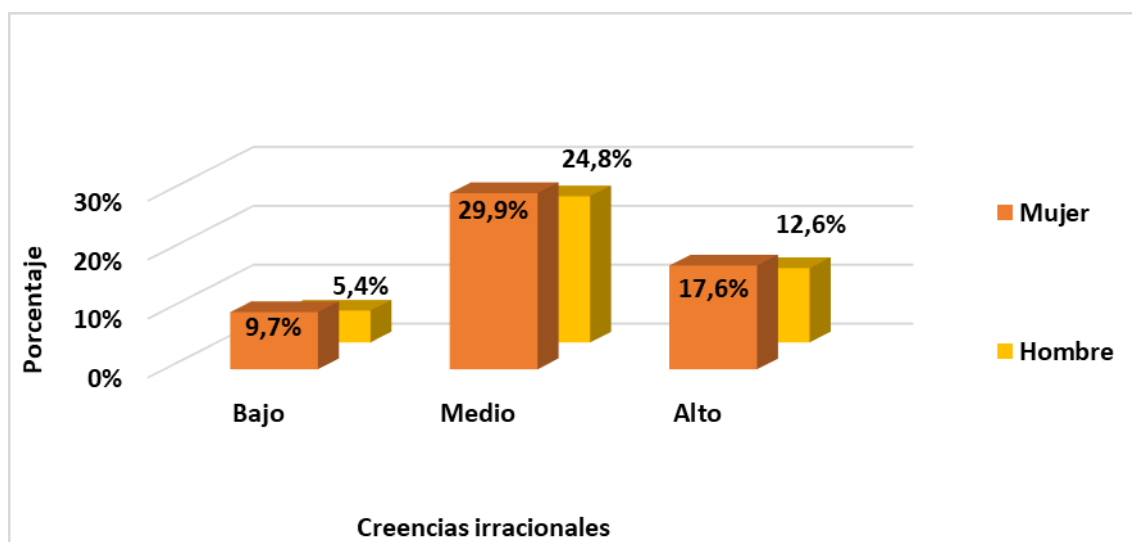
**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según sexo en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 30.

*Sexo y creencias irracionales en profesores*

		Creencias irracionales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	27	83	49
		% del total	9,7%	29,9%	17,6%
	Hombre	Recuento	15	69	35
		% del total	5,4%	24,8%	12,6%
Total	Recuento		42	152	84
	% del total		15,1%	54,7%	30,2%
					100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 23.* Distribución de profesores según sexo y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según sexo, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 29,9%, está conformado por mujeres que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 5,4%, lo conforman hombres que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

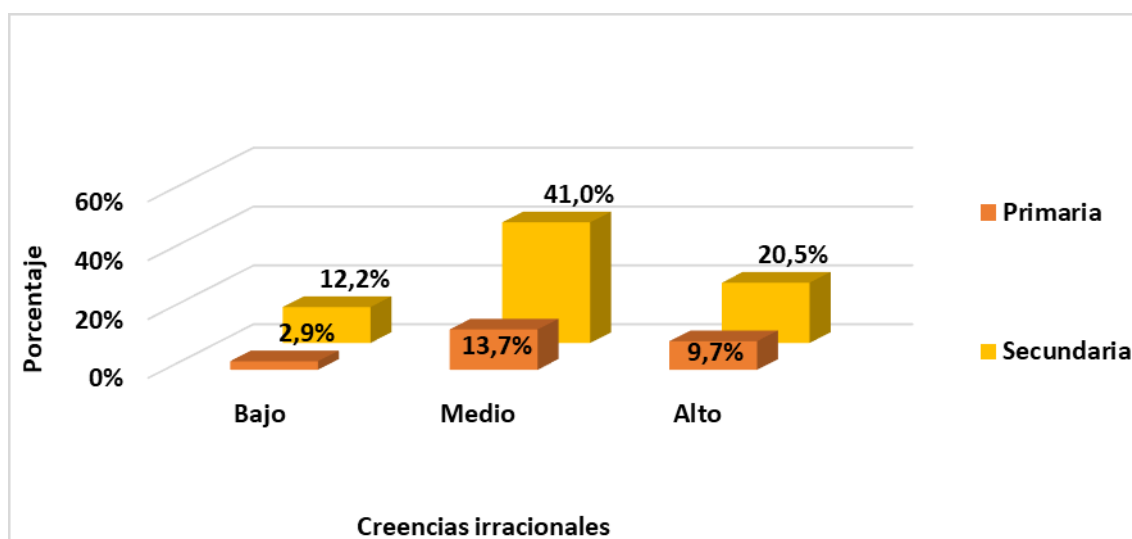
**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según nivel que enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 31.

*Nivel que enseña y creencias irracionales en profesores*

		Creencias irracionales			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Nivel	Primaria	Recuento	8	38	27
		% del total	2,9%	13,7%	9,7%
	Secundaria	Recuento	34	114	57
		% del total	12,2%	41,0%	20,5%
Total	Recuento		42	152	84
	% del total		15,1%	54,7%	30,2%

*Nota:* Base de datos



*Figura 24.* Distribución de profesores según nivel que enseña y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según nivel que enseña, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 41%, está conformado por profesores de secundaria que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 2,9%, lo conforman profesores del nivel primaria que presentan creencias irracionales de nivel bajo.



**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según tipo de IE donde enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 32.

*Tipo de IE donde enseña y creencias irracionales en profesores*

			Creencias irracionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Tipo de IE donde enseña	Solo pública	Recuento	27	119	60	206
		% del total	9,7%	42,8%	21,6%	74,1%
	Pública y privada	Recuento	15	33	24	72
		% del total	5,4%	11,9%	8,6%	25,9%
Total	Recuento		42	152	84	278
	% del total		15,1%	54,7%	30,2%	100,0%

*Nota:* Base de datos

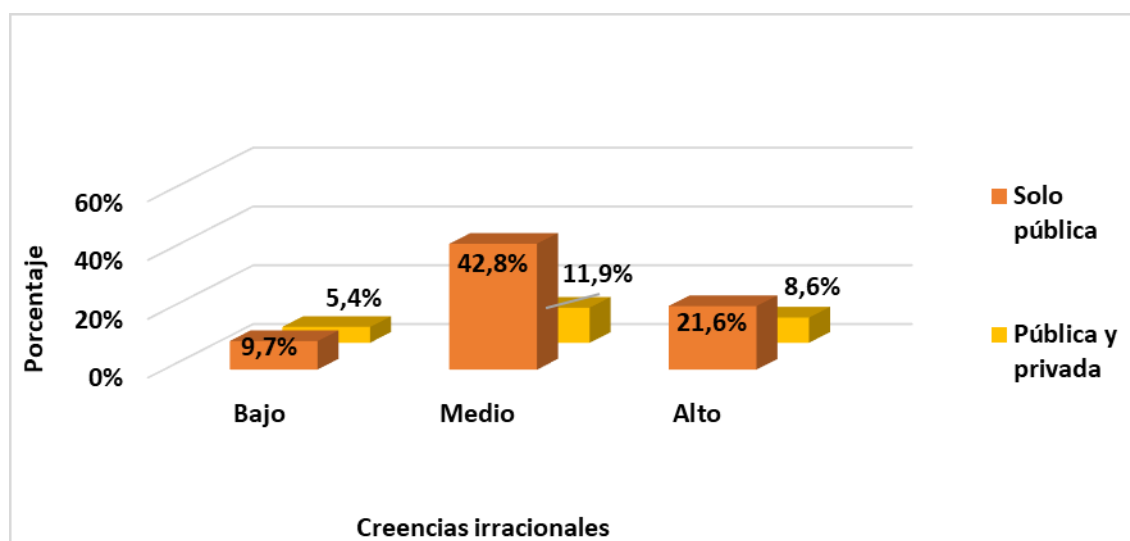


Figura 25. Distribución de profesores según tipo de IE donde enseña y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según tipo de IE donde enseña, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 42,8%, está conformado por profesores que trabajan solo en IE pública y que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 5,4%, lo conforman profesores que trabajan en IE públicas y privadas y que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según experiencia en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 33.

*Experiencia docente y creencias irracionales en profesores*

			Creencias irracionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Experiencia docente	0 a 10 años de servicio	Recuento	8	35	17	60
		% del total	2,9%	12,6%	6,1%	21,6%
	11 a 20 años de servicio	Recuento	15	49	31	95
		% del total	5,4%	17,6%	11,2%	34,2%
	más de 20 años de servicio	Recuento	19	68	36	123
		% del total	6,8%	24,5%	12,9%	44,2%
Total	Recuento		42	152	84	278
	% del total		15,1%	54,7%	30,2%	100,0%

*Nota:* Base de datos

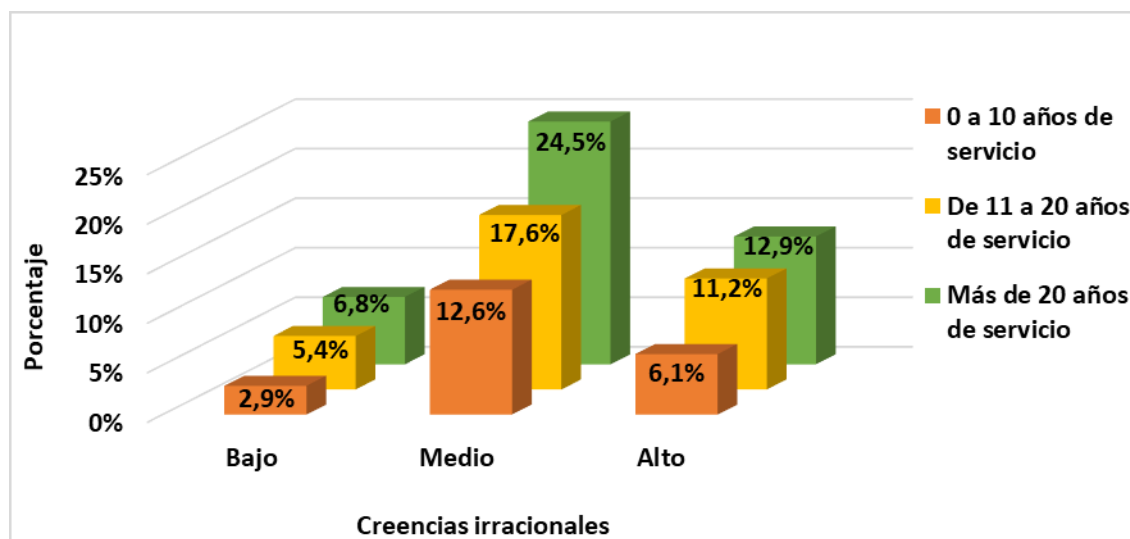


Figura 26. Distribución de profesores según experiencia docente y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según experiencia docente, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 24,5%, está conformado por profesores con más de 20 años de servicio que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 2,9%, lo conforman profesores de 0 a 10 años que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según ejerce otro cargo en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 34.

*Ejerce otro cargo y creencias irracionales en profesores*

			Creencias irracionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Ejerce otro cargo	Sí	Recuento	2	29	11	42
		% del total	0,7%	10,4%	4,0%	15,1%
	No	Recuento	40	123	73	236
		% del total	14,4%	44,2%	26,3%	84,9%
	Total	Recuento	42	152	84	278
		% del total	15,1%	54,7%	30,2%	100,0%

*Nota:* Base de datos

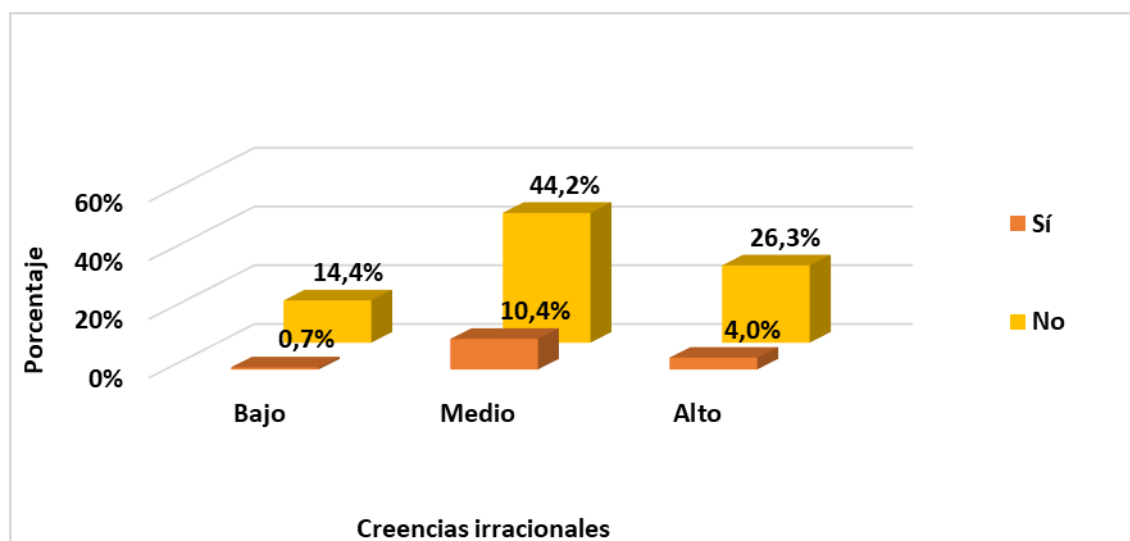


Figura 27. Distribución de profesores según ejerce otro cargo y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según ejerce otro cargo, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 44,2%, está conformado por profesores que no ejercen otro cargo y que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 0,7%, lo conforman profesores que sí ejercen otro cargo que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

**Análisis descriptivo del nivel de creencias irracionales según turno que enseña en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 35.

*Turno que enseña y creencias irracionales en profesores*

			Creencias irracionales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Turno	Mañana	Recuento	13	35	18	66
		% del total	4,7%	12,6%	6,5%	23,7%
	Tarde	Recuento	29	117	66	212
		% del total	10,4%	42,1%	23,7%	76,3%
Total	Recuento		42	152	84	278
	% del total		15,1%	54,7%	30,2%	100,0%

*Nota:* Base de datos

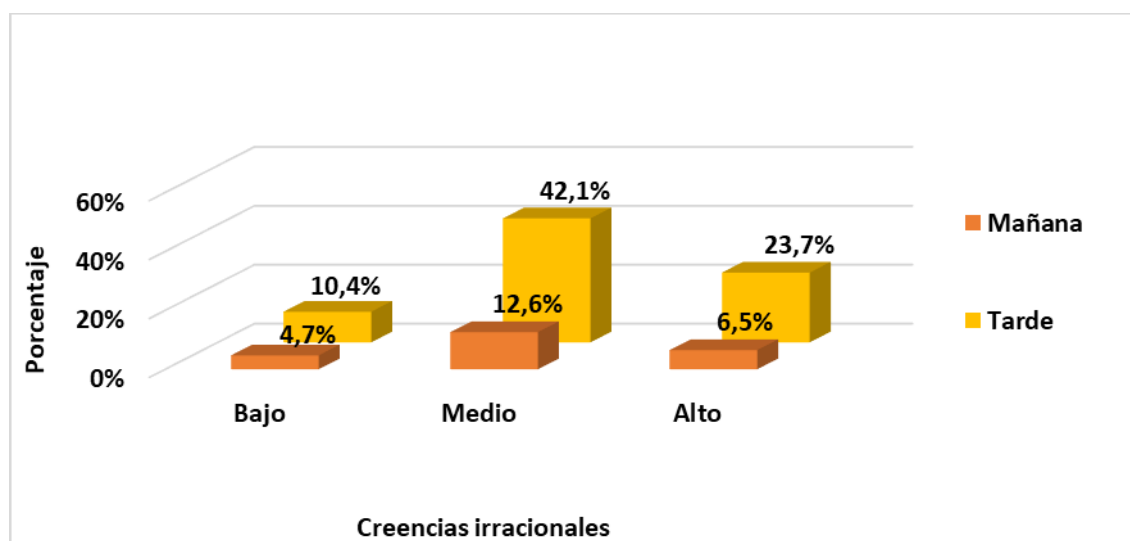


Figura 28. Distribución de profesores según turno que enseña y creencias irracionales

De los resultados obtenidos de la distribución de profesores según turno que enseña, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 42,1%, está conformado por profesores del turno de la tarde que presentan creencias irracionales de nivel medio; mientras que el grupo más reducido, 4,7%, lo conforman profesores del turno mañana que presentan creencias irracionales de nivel bajo.

**Análisis descriptivo de la relación del burnout y las creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 36.

*Burnout y creencias irracionales en profesores.*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Creencias irracionales	Bajo	Recuento	40	2	0	42
		% del total	14,4%	0,7%	0,0%	15,1%
	Medio	Recuento	110	42	0	152
		% del total	39,6%	15,1%	0,0%	54,7%
	Alto	Recuento	1	47	36	84
		% del total	0,4%	16,9%	12,9%	30,2%
Total	Recuento		151	91	36	278
	% del total		54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

Nota: Base de datos

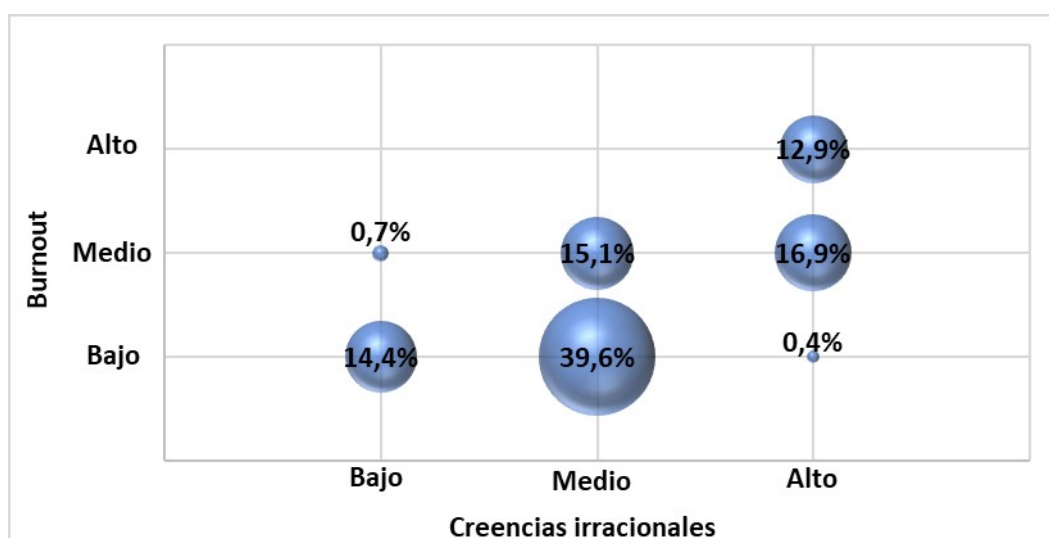


Figura 29. Distribución de profesores según burnout y creencias irracionales

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 39,6%, está conformado por profesores que presentan creencias irracionales de nivel medio con burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 0,7%, lo conforman profesores con creencias irracionales de nivel bajo con burnout de nivel medio.

**Análisis descriptivo de la relación del burnout y las actitudes de inadecuación en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 37.

*Burnout y actitudes de inadecuación en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Actitudes de inadecuación	Bajo	Recuento	43	2	0	45
		% del total	15,5%	0,7%	0,0%	16,2%
	Medio	Recuento	95	42	4	141
		% del total	34,2%	15,1%	1,4%	50,7%
	Alto	Recuento	13	47	32	92
		% del total	4,7%	16,9%	11,5%	33,1%
	Total		151	91	36	278
			% del total	54,3%	32,7%	100,0%

Nota: Base de datos

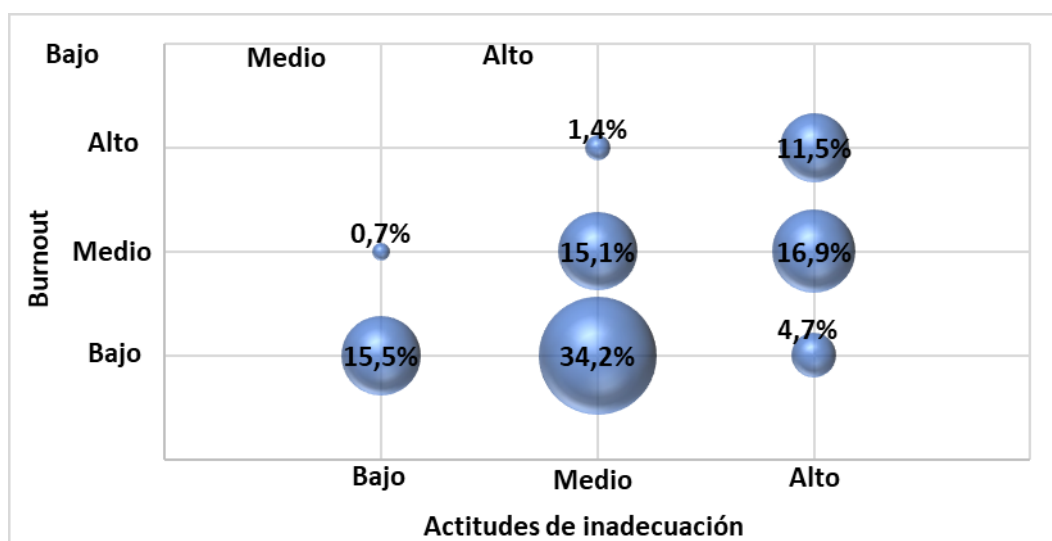


Figura 30. Distribución de profesores según burnout y actitudes de inadecuación

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 34,2%, está conformado por profesores que presentan actitudes de inadecuación de nivel medio con burnout bajo; mientras que el grupo más reducido, 0,7%, lo conforman profesores con actitudes de inadecuación de nivel bajo con burnout de nivel medio.

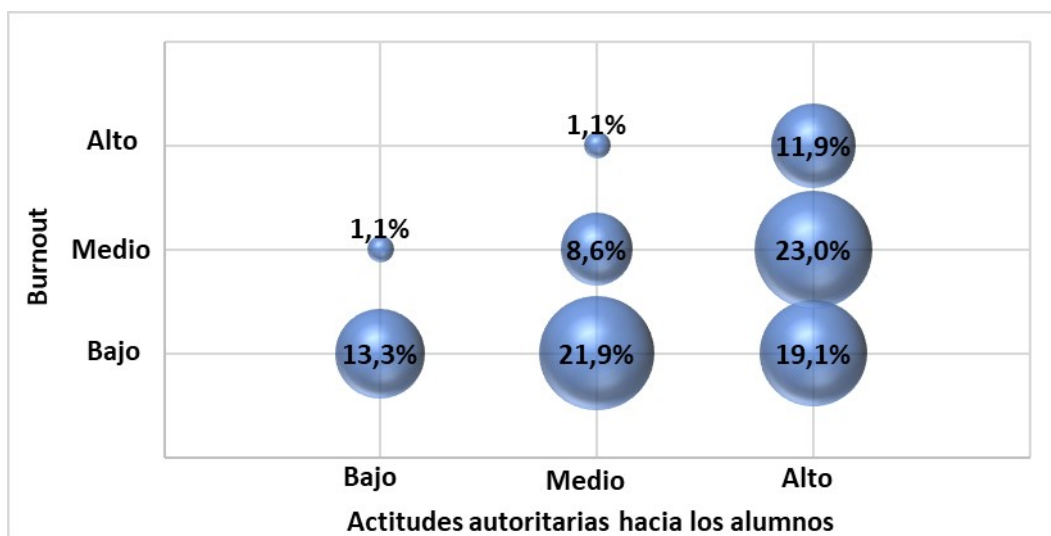
**Análisis descriptivo de la relación del burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 38.

*Burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Bajo	Recuento	37	3	0	40
		% del total	13,3%	1,1%	0,0%	14,4%
	Medio	Recuento	61	24	3	88
		% del total	21,9%	8,6%	1,1%	31,7%
	Alto	Recuento	53	64	33	150
		% del total	19,1%	23,0%	11,9%	54,0%
Total		Recuento	151	91	36	278
		% del total	54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos



*Figura 31.* Distribución de profesores según burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 23%, está conformado por profesores con actitudes autoritarias hacia los alumnos de nivel alto con burnout medio; mientras que los grupos más pequeños, 1,1%, lo conforman profesores con actitudes autoritarias hacia los alumnos de nivel bajo con burnout medio y profesores con actitudes autoritarias hacia los alumnos de nivel medio con burnout alto.

**Análisis descriptivo de la relación del burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.**

Tabla 39.

*Burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración en profesores*

			Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Bajo	Recuento	46	4	1	51
		% del total	16,5%	1,4%	0,4%	18,3%
	Medio	Recuento	92	47	7	146
		% del total	33,1%	16,9%	2,5%	52,5%
	Alto	Recuento	13	40	28	81
		% del total	4,7%	14,4%	10,1%	29,1%
	Total	Recuento	151	91	36	278
		% del total	54,3%	32,7%	12,9%	100,0%

*Nota:* Base de datos

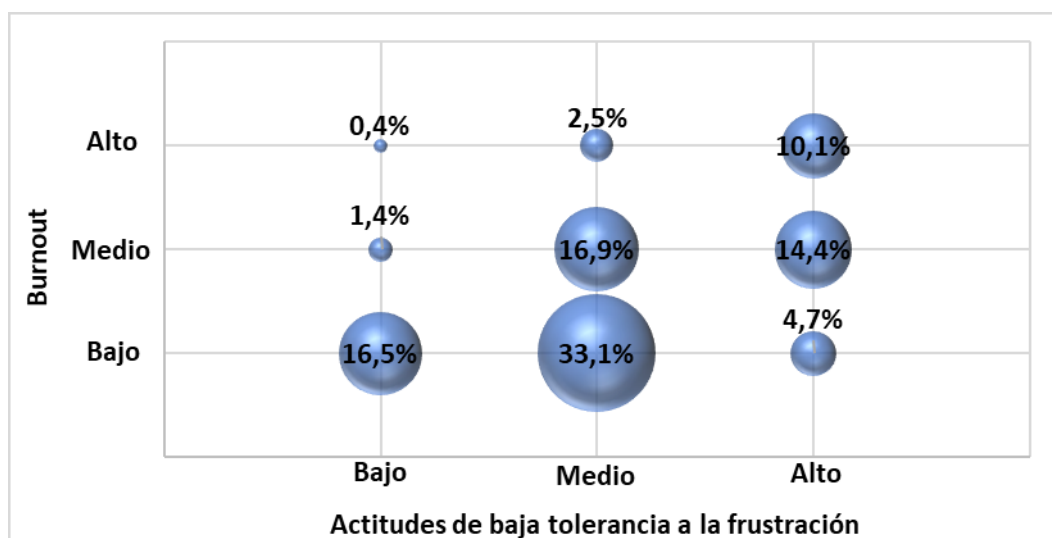


Figura 32. Distribución de profesores según burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración

De los resultados obtenidos, tabla y figura anterior, se concluye que el grupo más representativo, 33,1%, está conformado por profesores con actitudes de baja tolerancia a la frustración de nivel medio con burnout bajo; mientras que el grupo más pequeño, 0,4%, lo conforman profesores con actitudes de baja tolerancia a la frustración de nivel bajo con burnout alto.



### 3.2. Análisis inferencial y contraste de hipótesis.

#### Prueba de normalidad de los datos

##### Planteamiento de la hipótesis de normalidad.

$H_0 (p \geq 0,05)$  : Los datos se distribuyen de forma normal.

$H_1 (p < 0,05)$  : Los datos no se distribuyen de forma normal.

**Nivel de significancia:** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba:** Test de Normalidad Kolmogorov – Smirnov.

$$D = \sup_{1 \leq i \leq n} \left| \hat{F}_n(x_i) - F_0(x_i) \right|$$

Donde:

$x_i$  es el i-ésimo valor observado en la muestra (cuyos valores se han ordenado previamente de menor a mayor).

$F_n(x_i)$  es un estimador de la probabilidad de observar valores menores o iguales que  $x_i$ .

$F_0(x)$  es la probabilidad de observar valores menores o iguales que  $x_i$  cuando  $H_0$  es cierta.

##### Regla de decisión.

$p \geq 0,05$  datos se distribuyen de forma normal.

$P < 0,05$  datos no se distribuyen de forma normal.

##### Conclusión:

Para todas las variables y dimensiones en estudio, Tabla 37, los datos no se distribuyen de forma normal ( $p = 0,000 < 0,05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad; por lo tanto, la prueba estadística a usarse para determinar la relación entre variables deberá ser no paramétrica (Rho de Spearman).

## Valor del Estadístico de Contraste – K – S.

Tabla 40.  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

Variable/dimensión	K – S	p	Decisión
Variable 1: Burnout	0,339	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Variable 2: Creencias irracionales	0,289	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 1 (V1): Agotamiento emocional	0,290	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 2 (V1): Despersonalización	0,379	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 3 (V1): Baja realización personal en el trabajo	0,333	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 1 (V2): Actitudes de inadecuación	0,267	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 2 (V2): Actitudes autoritarias hacia los alumnos	0,337	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.
Dimensión 3 (V2): Actitudes de baja tolerancia a la frustración	0,272	0,000	Datos no se distribuyen de forma normal.

*Nota:* Se ha calculado a partir de la base de datos.

## Contraste de la hipótesis general

$H_0$  ( $r_s = 0$ ) : No Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

$H_a$ . ( $r_s \neq 0$ ) : Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

**Nivel de Significancia:** 5% (0,05)

### Regla de Decisión

$r_s=0$ , no existe relación entre variables.

$R_s \neq 0$ , existe relación entre las variables.

### Valor del Estadístico de Contraste – Rho de Spearman.

Tabla 41.

*Correlación Rho de Spearman burnout y creencias irracionales*

			Burnout	Creencias irracionales
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Creencias irracionales	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Conclusión:

Según los resultados obtenidos existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y creencias irracionales, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,737$ , determinando una relación significativa positiva alta; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ) concluyendo: Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

### Contraste de hipótesis 1

$H_0$  ( $r_s = 0$ ) : No Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de inadecuación en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

$H_a$ . ( $r_s \neq 0$ ) : Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de inadecuación en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

**Nivel de Significancia:** 5% (0,05)

### Regla de Decisión

$r_s=0$ , no existe relación entre variables.

$R_s \neq 0$ , existe relación entre las variables.

### Valor del Estadístico de Contraste – Rho de Spearman.

Tabla 42.

*Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes de inadecuación*

		Burnout	Actitudes de inadecuación
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	278
	Actitudes de inadecuación	Coefficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Conclusión:

Según los resultados obtenidos existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes de inadecuación, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,625$ , determinando una relación significativa positiva alta; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ) concluyendo: Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de inadecuación en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

### Contraste de hipótesis 2

$H_0$  ( $r_s = 0$ ) : No Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

$H_a$ . ( $r_s \neq 0$ ) : Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018”

**Nivel de Significancia:** 5% (0,05)

### Regla de Decisión

$r_s=0$ , no existe relación entre variables.

$R_s \neq 0$ , existe relación entre las variables.

### Valor del Estadístico de Contraste – Rho de Spearman.

Tabla 43.

*Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos*

		Burnout		Actitudes autoritarias hacia los alumnos
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Coefficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Conclusión:

Según los resultados obtenidos existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,452$ , determinando una relación significativa positiva moderada; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ) concluyendo: Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

### Contraste de hipótesis 3

$H_0 (r_s = 0)$  : No Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018

$H_a. (r_s \neq 0)$  : Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018

**Nivel de Significancia:** 5% (0,05)

### Regla de Decisión

$r_s=0$ , no existe relación entre variables.

$R_s \neq 0$ , existe relación entre las variables.

### Valor del Estadístico de Contraste – Rho de Spearman.

Tabla 44.

*Correlación Rho de Spearman burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración*

			Burnout	Actitudes de baja tolerancia a la frustración
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Conclusión:

Según los resultados obtenidos existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,553$ , determinando una relación significativa positiva moderada; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ) concluyendo: Existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados del contraste de la Hipótesis General nos determinaron que existe correlación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables de estudio, con coeficiente de correlación  $r = 0,737$ , estableciendo una relación significativa positiva alta; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018. Este resultado coincide con la investigación realizada por Bermejo y Prieto (2005), con docentes de educación secundaria, donde se concluye que existe correlación positiva y significativa entre burnout y las creencias irracionales.

Los resultados del contraste de la Hipótesis Específico 1 nos determinaron que existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes de inadecuación, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,625$ , determinando una relación significativa positiva alta; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de inadecuación en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018. Este resultado no coincide con la investigación realizada por Bermejo y Prieto (2005), con docentes de educación secundaria, donde se concluye que no existe correlación entre el burnout y la dimensión actitudes de inadecuación.

Los resultados del contraste de la Hipótesis Específico 2 nos determinaron que existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes autoritarias hacia los alumnos, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,452$ , determinando una relación significativa positiva moderada; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018. Este resultado coincide con la investigación realizada por Bermejo y Prieto (2005), con docentes de educación secundaria, donde se concluye que existe correlación positiva y significativa entre burnout y la dimensión actitudes autoritarias hacia los alumnos de las creencias irracionales.



Los resultados del contraste de la Hipótesis Específico 3 nos determinaron que existe relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables burnout y actitudes de baja tolerancia a la frustración, cuyo coeficiente de correlación  $r = 0,553$ , determinando una relación significativa positiva moderada; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$  de no relación) y aceptamos la alterna ( $H_a$ ), concluyendo que existe relación directa y significativa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Bermejo y Prieto (2005), con docentes de educación secundaria, donde se concluye que existe correlación positiva y significativa entre burnout y la dimensión actitudes de baja tolerancia a la frustración.

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera.** Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018, con coeficiente rho de Spearman = 0,737, representando una relación significativa positiva alta.
- Segunda.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de inadecuación en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018, con coeficiente rho de Spearman = 0,625, representando una relación significativa positiva alta.
- Tercera.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018, con coeficiente rho de Spearman = 0,452, representando una relación significativa positiva moderada.
- Cuarta.** Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima – 2018, con coeficiente rho de Spearman = 0,553 representando una relación significativa positiva moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Según los resultados obtenidos en la investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

- Primera.** Si bien existe una relación alta entre el síndrome del burnout y las creencias irracionales en los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, se debe de tomar en cuenta también el de realizar un estudio adicional de los factores exteriores que se puedan relacionar con la labor del profesor, tales como nivel de estrés, condición socioeconómica y otros factores sociales, especialmente en aquellos profesores que presentan nivel medio y alto del síndrome del burnout.
- Segunda.** Realizar evaluaciones periódicas a todos los profesores de las IIEE, mediante el instrumento de evaluación MBI, con la finalidad de detectar rasgos o inicios del síndrome de Burnout y su posterior control.
- Tercera.** Las relaciones diferentes entre los componentes del burnout para los profesores según el sexo se evidencian que el padecimiento de este síndrome lo tienen más cantidad de mujeres que hombres, por lo que sería necesario realizar un estudio para determinar si la diferencia de la presencia del burnout en hombres y mujeres es significativa.
- Cuarta.** Realizar talleres de control de ansiedad y motivación personal en aquellos profesores que tienen nivel medio y alto en sus creencias irracionales.

## **VII. REFERENCIAS**

- Ardilla, E. (2007). Síndrome de Burnout y la depresión del médico de hoy. *Acta Med Colomb*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v32n3/v32n3a15.pdf>
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056905>
- Bermejo, L. y Prieto, M. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Clínica y Salud*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1806/180616109003.pdf>
- Bohórquez, J. (2014). *Creencias irracionales y liderazgo en directivos de instituciones educativas de primaria en la jurisdicción de la UGEL 04 – 2014*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9219/Bohorquez\\_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9219/Bohorquez_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballo, V. (1998). *Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta*. (4ª ed.). Madrid: Siglo XXI.
- Calvete, E. y Cardeñoso, O. (2001). Creencias, resolución de problemas sociales y correlatos psicológicos. *Psicothema*. Recuperado de <http://www.psicologiaconductual.com/private/revista/18/Como%20aplicar%20algunas.pdf>
- Calvete, E. y Cardeñoso, O. (1999). Creencias y síntomas depresivos: Resultados preliminares en el desarrollo de una Escala de Creencias Irracionales abreviada. *Anales de Psicología*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72713114.pdf>
- Calvete, E. y Villa, A. (1999). Estrés y burnout docente: influencia de variables cognitivas. *Educación*. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre319/re3191507777.pdf?documentId=0901e72b812709be>
- Calvete, E. y Villa, A. (1997). *Recursos e instrumentos psico-pedagógicos*. Programa “DEUSTO”. Bilbao: Mensajero.
- Caro, I. (Comp.) (2006). *Manual de psicoterapias cognitivas*. Barcelona: Paidós.
- Cruz, G. (2012). De la tristeza a la depresión. *Iztacala*. Recuperado de [revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/34739/31666](http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/34739/31666)
- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: Percepción y realidad. Estudios de caso en Lima metropolitana*. Lima: Tarea.

- Ellis, A y Lega, L. (1993). Como aplicar algunas reglas básicas del método científico al cambio de las irracionales sobre uno mismo, otras personas y la vida en general. *Psicología conductual*. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/30/pagina120.pdf>
- Esteve, J.; Franco, S. y Vera, J. (1995). *Los profesores ante el cambio*. Barcelona: Anthropos.
- Gerrig, R. y Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida*. (17ª ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Gómez, L. y Carascosa, J. (Coord.) (2000). *Prevención del estrés profesional docente: Formación del profesorado*. Valencia: Culturals Valencianes S.A.
- Gómez, L. (2008) *Desarrollo humano del profesorado*. Programa de Doctorado 700H: Psicología de la Educación y Desarrollo Humano. Valencia: Univ. de Valencia. (Documento no publicado).
- Güell, M. (2005). *¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro?: técnicas asertivas para el profesorado y formadores*. Barcelona: Graó.
- Hernández, N. y Sánchez., J. (2007). Manual de psicoterapia cognitivo-conductual par trastornos de la salud. *Libros en red*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=EzlwZg\\_aH6AC&pg=PA57&dq=creencias+irracionales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjX7\\_rjq6TcAhVMs1kKHb03B8EQ6AEINTAD#v=onepage&q=creencias%20irracionales%20&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=EzlwZg_aH6AC&pg=PA57&dq=creencias+irracionales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjX7_rjq6TcAhVMs1kKHb03B8EQ6AEINTAD#v=onepage&q=creencias%20irracionales%20&f=false)
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5a ed.) México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Lega, L.; Sorribes, F. y Calvo, M. (2017). *Terapia Racional Emotiva Conductual*. Barcelona: Paidós.
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista*, (12ª ed.) Valladolid: Lex Nova.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Académica*. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/vivat/numeros/n112/PDFs/Anabella.pdf>
- Menéndez, C. y Moreno, F. (2006). *Ergonomía para docentes. Análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos*. Barcelona: GRAÓ.
- Menghi, M. y Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Psicológica*. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/9968/selection.pdf?sequence=3>



- Mercado, C. (2014). *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/135747/TESIS%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moysén, A., Garay, J., Gurrola, M., Esteban, J. y Balcázar, P. (2012). Acontecimientos productores del estrés y manejo en pacientes con cáncer. *Psicología Iberoamericana*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623007.pdf>
- Montero, C. (Ed.) (2006). *Escuela y participación en el Perú, temas y dilemas*, Lima: IEP.
- Moriana, J., y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Internacional of Clinical and Psychology*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Muñoz, A. (2005) Autoterapia. *Guía para sanar emociones*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=BkBj-Trgy7AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Muñoz, G. (Ed.) (1999). Equidad y calidad en educación. *Revista de educación*. Recuperado de <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:a3e68f7e-27ed-488a-812e-dd1d1044c812/re319-pdf.pdf>.
- Myers, D. (2005). Psicología. Madrid: Médica Panamericana S.A.
- Napione (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid, España: Díaz de Santos S. A.
- Orellana, O.; García, L.; Yanac, E.; Rivera, J.; Alvites, J.; Orellana, D.; Perea, J.; Araujo, G. y Mendoza, C. (junio, 2013). Creencias irracionales y asertividad docente con actos de violencia en escolares. *IIPSI*. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3923/3147>
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* (Tesis doctoral). Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zQ8mKMcNFJcJ:https://www.worldcat.org/title/estres-laboral-y-sindrome-de-burnout-en-docentes-cubanos-de-ensenanza-primaria/oclc/949157800+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Paula, I. (2007). *No puedo más! Intervención cognitivo-conductual ante sintomatología depresiva en docentes*. Málaga: Wolters Kluwer España
- Pedrero, E. (2003). Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias. *Psiquiatría*. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/265166210\\_Modelo\\_de\\_conservacion\\_de\\_los\\_recursos\\_de\\_Hobfoll\\_y\\_su\\_potencial\\_aplicacion\\_al\\_tratamiento\\_de\\_drogodependencias](https://www.researchgate.net/publication/265166210_Modelo_de_conservacion_de_los_recursos_de_Hobfoll_y_su_potencial_aplicacion_al_tratamiento_de_drogodependencias).

- Perdomo, L. y Acosta, J. (2016). *Estilo docente, creencias irracionales y síndrome de desgaste profesional en el rol del docente como mediador y orientador de conflictos* (Tesis de maestría), Universidad de los Andes, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.uniandes.edu.co/xmlui/handle/1992/6695>
- Pérez, A. y Gimeno, J. (1988). Pensamiento y acción en el profesor: de los estudios sobre la planificación al pensamiento práctico. *Infancia y aprendizaje*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/48302.pdf>
- Ruiz, J. (2005). *Modelo de formación pedagógica del profesorado de segundas lenguas: De las creencias del docente al profesional reflexivo*. Madrid: Univ. Antonio de Nebrija.
- Salas Dahlgqvist, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N.º 07- Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas\\_dj.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas_dj.pdf?sequence=1)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Serrano, G. (Dir.). (2002). *La educación para la salud del siglo XXI: comunicación y salud* (2ª ed.). Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Suay, F. (2004). *El síndrome de sobreentrenamiento: una visión desde la psicobiología del deporte*, Barcelona: Paidotribo.
- Tito, R. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito\\_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Triola, M. (2009). *Estadística*. (10ª Ed). México: Pearson Educación.

## ANEXOS

# ANEXO A

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO: Burnout y creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE				
<b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018? <b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018? 2. ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018? 3. ¿Qué relación existe entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. <b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. 2. Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. 3. Determinar la relación que existe entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa y significativa entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. <b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de inadecuación de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. 2. Existe relación directa entre el burnout y las actitudes autoritarias hacia los alumnos de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018. 3. Existe relación directa entre el burnout y las actitudes de baja tolerancia a la frustración de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima - 2018.	Variable 1: Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de respuestas	Rangos
			Agotamiento emocional,	Sobreesfuerzo físico Hastío emocional	2, 3, 6, 14, 20 1, 8, 13, 16,	Cada día (7) Algunas veces por semana	Alto [110–154]
			Despersonalización	Actitudes negativas de insensibilidad Cinismo Pérdida de la capacidad de contacto Empatía hacia el usuario	10, 11 15 5, 22	(6) Una vez por semana (5) Algunas veces al mes (4) Una vez al mes	
			Baja realización personal en el trabajo	Evaluación negativa Insuficiencia e insatisfacción profesional	9, 12, 18, 19 4, 7, 17, 21	(3) Algunas veces al año (2) Nunca (1)	Bajo [22 – 65]
			Variable 2: Creencias irracionales				
			Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de respuestas	Rangos
			Actitudes de inadecuación	Elevado nivel de exigencia Cometer errores fracaso	1, 12 3, 10, 2, 5,	Totalmente en desacuerdo (6) Bastante en desacuerdo (5) Más bien en desacuerdo	Alto [52 – 72]  Medio [32 – 51]
			Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Comportamiento en el aula	7, 9, 11	(4) Más bien de acuerdo (3)	
			Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Labor docencia fácil Esfuerzo y trabajo	4, 6 8	Bastante de acuerdo (2) Totalmente de acuerdo (1)	Bajo [12 – 31]

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b></p> <p>Sustantiva</p> <p>Alcance</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental, descriptivo y correlacional.</p> <div data-bbox="241 635 385 858"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt; r  O2 </pre> </div> <p>M : Muestra de estudio.  O<sub>1</sub> : Aplicación del Cuestionario para V<sub>1</sub>.  O<sub>2</sub> : Aplicación del Cuestionario para V<sub>2</sub>.  r : Relación posible entre variables.</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>1003 profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de independencia, lima - 2018</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b></p> <p>Muestra no probabilística.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>278 profesores del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de independencia, lima - 2018</p>	<div data-bbox="992 292 1740 635"> <p><b>Variable 1:</b> Burnout  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Maslaw Burnout Inventory (MBI – ES).  <b>Autores:</b> Maslach y Jackson.  <b>Año:</b> 1986.  <b>Monitoreo:</b>  El instrumento está constituido por 22 afirmaciones, con respuestas politómicas, que exponen información acerca de situaciones de burnout. Se evalúa el burnout general y en tres dimensiones.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Profesores de primaria y secundaria.  <b>Forma de Administración:</b> Colectiva.</p> </div> <div data-bbox="992 643 1740 994"> <p><b>Variable 2:</b> Creencias irracionales  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> TIBS.  <b>Autores:</b> Bernard.  <b>Año:</b> 1989.  <b>Monitoreo:</b>  El instrumento está constituido por 12 frases descriptivas, con respuestas politómicas, que exponen información acerca de situaciones de las creencias irracionales. Se evalúa las creencias irracionales general y en tres dimensiones.  <b>Ámbito de Aplicación:</b> Estudiantes de secundaria.  <b>Forma de Administración:</b> Colectiva.</p> </div>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tablas de frecuencias.</li> <li>■ Figuras.</li> <li>■ Descripción de resultados.</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pruebas de normalidad.</li> <li>■ Pruebas de hipótesis.</li> </ul>

ANEXO B  
INSTRUMENTOS  
**DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Apreciado(a) colega, los siguientes cuestionarios son totalmente anónimos y se tratan sobre una investigación científica relacionados a nuestro quehacer educativo, por lo que, le solicito llenar algunos datos relevantes y necesarios con total veracidad. Gracias,

<b>a) Edad:</b> ..... años	<b>d) Experiencia docente:</b> ..... años
<b>b) Sexo:</b> (   ) Mujer                      (   ) Hombre	<b>e) Ejerce otro cargo en la I.E.:</b> (   ) Sí                              (   ) No
<b>c) Nivel que enseña:</b> (   ) Primaria                      (   ) Secundaria	<b>f) Turno:</b> (   ) Mañana                      (   ) Tarde
<b>d) Tipo de institución donde enseña:</b> (   ) Solo pública. (   ) Pública y privada.	

## TIBS

Siguiendo la siguiente clave indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones que se presentan a continuación:

Marque **1** para indicar que está **totalmente de acuerdo**.

Marque **2** para indicar que está **bastante de acuerdo**.

Marque **3** para indicar que está **de acuerdo**.

Marque **4** para indicar que está **en desacuerdo**.

Marque **5** para indicar que está **bastante en desacuerdo**.

Marque **6** para indicar que está **totalmente en desacuerdo**.

Nº	CUESTIÓN	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	La apariencia de dar una clase que no controlo bien es más de lo que yo puedo soportar.	1	2	3	4	5	6
2.	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	1	2	3	4	5	6
3.	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	1	2	3	4	5	6
4.	No debería tener que trabajar tan duro.	1	2	3	4	5	6
5.	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	1	2	3	4	5	6
6.	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.	1	2	3	4	5	6
7.	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	1	2	3	4	5	6
8.	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.	1	2	3	4	5	6
9.	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	1	2	3	4	5	6
10.	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	1	2	3	4	5	6
11.	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	1	2	3	4	5	6
12.	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	1	2	3	4	5	6

## MBI - ES

Por favor, lea cada una de las frases y marque el número de la escala que usted considera que expresa mejor la intensidad o la frecuencia con las que usted tiene ese pensamiento o sentimiento en relación con su trabajo docente.

### *Escala de valoración*

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana.	Cada día.

Nº	CUESTIÓN	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por	Cada día
1.	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Puedo entender con facilidad los problemas de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Creo que trato a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Creo que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de los alumnos/a.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Pienso que me he hecho más insensible con la gente.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Me siento muy activo/a.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Realmente no me preocupa lo que les pueda pasar a mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Me siento animado/a después de trabajar con mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
19.	He conseguido cosas muy valiosas en mi profesión.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
21.	En mi trabajo trato los problemas de relación con mucha calma.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7



ANEXO C  
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI – ES)

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Burnout

**DIRIGIDO A:**

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Torres Cáceres, Fatima

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy alto	<del>Alto</del>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 10670820

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN							CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Cada día	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
BURNOUT	Agotamiento emocional	Sobreesfuerzo físico Hastío emocional	1	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			2	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			3	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			6	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			8	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			14	Creo que estoy trabajando demasiado.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			16	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	
			20	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: BURNOUT**

DIMENSIONES / items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2.	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
3.	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	✓		✓		✓		
6.	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	✓		✓		✓		
8.	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
16.	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	✓		✓		✓		
20.	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Creo que trato a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10.	Pienso que me he hecho más insensible con la gente.	✓		✓		✓		
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15.	Realmente no me preocupa lo que les pueda pasar a mis alumnos/as.	✓		✓		✓		
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Baja realización personal en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
4.	Puedo entender con facilidad los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
7.	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
9.	Creo que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de los alumnos/a.	✓		✓		✓	
12.	Me siento muy activo/a.	✓		✓		✓	
17.	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
18.	Me siento animado/a después de trabajar con mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
19.	He conseguido cosas muy valiosas en mi profesión.	✓		✓		✓	
21.	En mi trabajo trato los problemas de relación con mucha calma.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Cáceres, Fatima DNI: 10670820

Grado y Especialidad del validador: D.A. en Educación - Esp. Metodología en Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16 de junio del 2018

*[Firma]*

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI – ES)

### OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima.

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Burnout

### DIRIGIDO A:

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


CACERES TORRES CARLOS EDUARDO

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN SOCIOLOGÍA

### VALORACIÓN:

<del>Muy alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 25783162



### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Cada día		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
BURNOUT	Agotamiento emocional	Sobreesfuerzo físico Hastío emocional	1	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			2	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			3	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			6	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			8	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			14	Creo que estoy trabajando demasiado.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			16	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			20	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: BURNOUT**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2.	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
3.	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	✓		✓		✓		
6.	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	✓		✓		✓		
8.	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
16.	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	✓		✓		✓		
20.	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Creo que trato a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10.	Pienso que me he hecho más insensible con la gente.	✓		✓		✓		
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15.	Realmente no me preocupa lo que les pueda pasar a mis alumnos/as.	✓		✓		✓		
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Baja realización personal en el trabajo		SI	No	SI	No	SI	No
4.	Puedo entender con facilidad los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
7.	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
9.	Creo que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de los alumnos/a.	✓		✓		✓	
12.	Me siento muy activo/a.	✓		✓		✓	
17.	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
18.	Me siento animado/a después de trabajar con mis alumnos/as.	✓		✓		✓	
19.	He conseguido cosas muy valiosas en mi profesión.	✓		✓		✓	
21.	En mi trabajo trato los problemas de relación con mucha calma.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: CACERES TORRES, CARLOS EDUARDO DNI: 25783162

Grado y Especialidad del validador: MAGISTER EN SOCIOLOGÍA

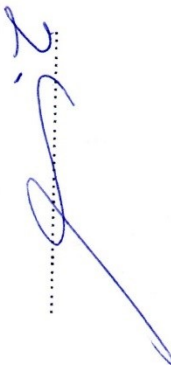
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16. de JUNIO del 2018



## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI – ES)

### OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima.

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Burnout

### DIRIGIDO A:

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

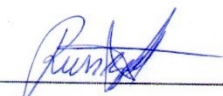
Luzita Silva Rossana Maria

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Educación

### VALORACIÓN:

<del>Muy alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI 40.819.61



### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Cada día	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
BURNOUT	Agotamiento emocional	Sobreesfuerzo físico Hastío emocional	1	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			2	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			3	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			6	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			8	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			14	Creo que estoy trabajando demasiado.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			16	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	
			20	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	1	2	3	4	5	6	7	✓	✓	✓	✓	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: BURNOUT**

DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Me siento agotado/a emocionalmente a causa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
2.	Me siento agotado/a físicamente al final de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
3.	Cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral me siento fatigado/a.	✓		✓		✓		
6.	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.	✓		✓		✓		
8.	Me siento «quemado/a» por culpa de mi trabajo.	✓		✓		✓		
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	✓		✓		✓		
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
16.	Trabajar con personas me produce demasiada tensión.	✓		✓		✓		
20.	Me siento como si estuviese al límite de mis capacidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
5.	Creo que trato a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
10.	Pienso que me he hecho más insensible con la gente.	✓		✓		✓		
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15.	Realmente no me preocupa lo que les pueda pasar a mis alumnos/as.	✓		✓		✓		
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Baja realización personal en el trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
4.	Puedo entender con facilidad los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓		✓	
7.	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mis alumnos/as.	✓		✓		✓		✓	
9.	Creo que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de los alumnos/a.	✓		✓		✓		✓	
12.	Me siento muy activo/a.	✓		✓		✓		✓	
17.	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis alumnos/as.	✓		✓		✓		✓	
18.	Me siento animado/a después de trabajar con mis alumnos/as.	✓		✓		✓		✓	
19.	He conseguido cosas muy valiosas en mi profesión.	✓		✓		✓		✓	
21.	En mi trabajo trato los problemas de relación con mucha calma.	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: María Silvia Rossana María DNI: 40.12.1961

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16 de junio del 2018



### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

TIBS

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las HIEE del distrito de Independencia, Lima.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Creencias Irracionales

**DIRIGIDO A:**

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

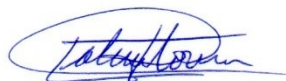
Torres Cáceres, Fatima

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy <del>Alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 10670820



TÍTULO DE LA TESIS :

### ANEXO N° 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN

BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA	
CREENCIAS IRRACIONALES	Actitudes de inadecuación	Elevado nivel de exigencia Cometer errores fracaso	1	La apariencia de dar una clase que no controla bien es más de lo que yo puedo soportar.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			2	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			3	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			5	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			10	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			12	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
	Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Comportamiento en el aula	7	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			9	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	
			11	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	

Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Labor docente fácil Esfuerzo y trabajo	4	No debería tener que trabajar tan duro.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		6	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		8	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

*Fátima Torres Cáceres*  
*DNF 10670820*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CREENCIAS IRRACIONALES**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Actitudes de inadecuación</b>								
1.	La apariencia de dar una clase que no controla bien es más de lo que yo puedo soportar.	✓		✓		✓		
2.	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	✓		✓		✓		
3.	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	✓		✓		✓		
5.	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	✓		✓		✓		
10.	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	✓		✓		✓		
12.	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Actitudes autoritarias hacia los alumnos</b>								
7.	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	✓		✓		✓		
9.	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	✓		✓		✓		
11.	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidad en el hogar</b>								
4.	No debería tener que trabajar tan duro.	✓		✓		✓		
6.	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.	✓		✓		✓		
8.	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador:

Torres Cáceres Fatima

DNI:

10670820

Grado y Especialidad del validador:

Da. Educación - Esp. Metodología en Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16 de junio del 2018





### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

TIBS

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Creencias Irracionales

**DIRIGIDO A:**

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

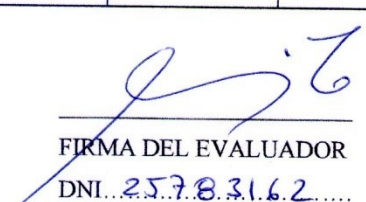
CACERES TORRES, CARLOS EDUARDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER EN SOCIOLOGÍA

**VALORACIÓN:**

<del>Muy alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR


DNI...25783162....

TÍTULO DE LA TESIS: **BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.**

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN**

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totamente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
CREENCIAS IRRACIONALES	Actitudes de inadecuación	Elevado nivel de exigencia Cometer errores fracaso	1	La apariencia de dar una clase que no controla bien es más de lo que yo puedo soportar.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			2	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			3	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			5	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			10	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			12	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
	Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Comportamiento en el aula	7	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓		
			9	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓		
			11	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓	✓		

Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Labor docente fácil Esfuerzo y trabajo	4	No debería tener que trabajar tan duro.																	
		6	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.												1	2	3	4	5	6
		8	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.												1	2	3	4	5	6

  
 MS. CARLOS EDUARDO CACERES TORRES  
 DNI 25783162



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CREENCIAS IRRACIONALES**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>DIMENSIÓN 1: Actitudes de inadecuación</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	La apariencia de dar una clase que no controla bien es más de lo que yo puedo soportar.	✓		✓		✓		
2.	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	✓		✓		✓		
3.	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	✓		✓		✓		
5.	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	✓		✓		✓		
10.	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	✓		✓		✓		
12.	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Actitudes autoritarias hacia los alumnos</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	✓		✓		✓		
9.	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	✓		✓		✓		
11.	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidad en el hogar</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
4.	No debería tener que trabajar tan duro.	✓		✓		✓		
6.	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.	✓		✓		✓		
8.	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: CASERES TORRES, CARLOS EDUARDO DNI: 85787162

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN SOCIOLOGÍA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16 de junio del 2018



## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

TIBS

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el burnout y las creencias irracionales de los profesores del nivel primaria y secundaria de las IIEE del distrito de Independencia, Lima.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Creencias Irracionales

**DIRIGIDO A:**

Profesores de los niveles de educación primaria y secundaria de la Educación Básica Regular de las instituciones educativas públicas del distrito de Independencia, de Lima.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**


Lurita Silva Rossana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Educación

**VALORACIÓN:**

<del>Muy alto</del>	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI...40121961.....

TÍTULO DE LA TESIS : **ANEXO N° 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
 BURNOUT Y LAS CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totamente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	OPCION DE RESPUESTA			
CREENCIAS IRRACIONALES	Actitudes de inadecuación	Elevado nivel de exigencia Cometer errores fracaso	1	La apariencia de dar una clase que no controló bien es más de lo que yo puedo soportar.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			2	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			3	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			5	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			10	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			12	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
	Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Comportamiento en el aula	7	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			9	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			
			11	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓			

Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Labor docente fácil Esfuerzo y trabajo	4	No debería tener que trabajar tan duro.						1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓
		6	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.						1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓
		8	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.						1	2	3	4	5	6	✓	✓	✓

*Rosana*

*Rosana Silva Rosana Maria*

*DNI 4012461*



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CREENCIAS IRRACIONALES**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: Actitudes de inadecuación		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	La apariencia de dar una clase que no controla bien es más de lo que yo puedo soportar.	✓		✓		✓		
2.	Creo que realmente soy incompetente cuando no logro aprobación o respeto por lo que hago.	✓		✓		✓		
3.	Debería ser capaz de tener éxito en todas las cosas importantes que hago en la escuela.	✓		✓		✓		
5.	Pienso que soy un fracaso cuando no logro que un alumno o la clase entienda lo que intento transmitir.	✓		✓		✓		
10.	Cometer errores o actuar pobremente como profesor es para mí una de las peores cosas del mundo.	✓		✓		✓		
12.	No puedo soportar que me critiquen o piensen mal de mí cuando no he terminado algo o no le he realizado apropiadamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Actitudes autoritarias hacia los alumnos		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Los alumnos que continuamente se comportan mal son horribles y deberían ser castigados severamente.	✓		✓		✓		
9.	No puedo soportar cuando los alumnos se comportan mal.	✓		✓		✓		
11.	Es realmente terrible tener que dar clases en un aula donde hay tantos problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidad en el hogar		Si	No	Si	No	Si	No	
4.	No debería tener que trabajar tan duro.	✓		✓		✓		
6.	Los colegios son realmente injustos, porque exigen a los profesores demasiado trabajo para realizar en poco tiempo.	✓		✓		✓		
8.	No está bien tener que dedicar tantas horas tanto dentro como fuera de la clase.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ] No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Lurita Silva Rossana Paría DNI: 40121961

Grado y Especialidad del validador: Magister en Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

SJL, 16 de junio del 2018



## ANEXO D

## BASE DE DATOS VARIABLE 1

COD	Edad	Edad categoria	Sexo	Nivel	TipolE	Exp	Exp categoria	Otro Cargo	Turno	MBI 01	MBI 02	MBI 03	MBI 04	MBI 05	MBI 06	MBI 07	MBI 08	MBI 09	MBI 10	MBI 11	MBI 12	MBI 13	MBI 14	MBI 15	MBI 16	MBI 17	MBI 18	MBI 19	MBI 20	MBI 21	MBI 22	
doc01	45	2	1	2	1	5	1	2	1	3	5	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	6	6	2	1	1	1	2	6	1	
doc02	52	2	1	2	1	26	3	2	2	2	2	2	6	1	2	1	1	6	1	1	6	1	2	1	2	6	1	6	2	1	1	
doc03	29	1	1	2	1	10	1	2	1	2	6	2	1	1	2	2	1	2	7	1	1	7	6	1	6	1	1	1	1	2	2	
doc04	47	2	2	2	1	15	2	2	1	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	6	1	2	5	4	6	4	4	4	4	1	
doc05	29	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	2	4	6	4	2	2	2	1	2	1	
doc06	46	2	1	2	1	20	2	2	2	7	7	5	1	1	2	6	1	4	2	2	2	7	6	2	3	2	2	2	2	1	1	
doc07	48	2	2	2	1	23	3	2	2	4	4	3	2	1	6	5	4	1	1	1	1	1	7	1	4	4	1	6	2	1	2	
doc08	54	2	2	2	1	21	3	2	1	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	7	7	5	7	7	7	5	7	7	6	5	
doc09	48	2	2	2	1	22	3	2	1	7	6	5	5	5	5	7	5	6	6	5	6	6	6	7	6	7	7	5	7	6	6	
doc10	58	2	2	2	1	21	3	2	2	5	7	5	7	7	5	7	7	5	7	7	7	6	7	6	7	6	7	6	6	7	6	
doc11	43	2	2	2	2	8	1	2	2	6	5	6	6	6	7	6	7	5	5	6	6	6	7	7	6	7	6	6	5	6	5	
doc12	46	2	1	2	1	11	2	2	2	6	7	6	7	5	5	7	7	7	7	7	6	5	5	5	7	5	5	7	6	5	5	
doc13	50	2	1	2	1	28	3	2	2	6	6	4	1	1	4	6	2	6	2	4	4	4	1	6	6	1	1	1	7	1	3	
doc14	31	1	1	2	1	10	1	2	2	2	6	2	3	1	6	5	1	1	6	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1
doc15	55	2	1	2	1	22	3	2	2	7	7	7	5	7	5	7	6	6	7	7	7	5	7	7	7	6	6	7	5	5	6	
doc16	64	2	1	2	1	36	3	2	2	6	5	5	7	6	6	6	5	5	6	5	7	5	5	6	7	5	6	6	5	7	5	
doc17	56	2	2	2	2	17	2	1	2	6	5	7	5	5	7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6	7	7	5	6	6	6	
doc18	45	2	2	2	2	18	2	2	2	5	5	5	5	5	5	6	6	7	7	6	5	5	7	6	7	5	6	7	6	5	5	
doc19	38	2	1	2	1	16	2	2	2	6	5	5	5	5	7	7	6	7	7	5	7	7	6	6	5	5	6	5	7	6	6	5
doc20	44	2	2	2	1	20	2	2	2	5	5	5	5	5	6	7	7	6	5	6	5	6	5	7	6	5	7	6	7	7	7	
doc21	45	2	2	2	1	18	2	1	2	5	5	5	5	6	5	7	6	7	5	6	6	6	5	5	6	5	7	6	5	6	6	
doc22	28	1	1	2	1	2	1	2	2	3	7	3	1	1	5	2	4	1	1	5	2	6	5	1	1	1	1	1	1	1	6	
doc23	63	2	2	2	1	30	3	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
doc24	60	2	2	2	1	30	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	2	2	6	1	2	
doc25	55	2	1	2	1	23	3	2	2	5	6	7	5	7	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	7	6	5	6	7	
doc26	50	2	2	2	2	20	2	1	2	5	7	6	6	7	7	5	5	5	5	7	5	6	5	5	6	5	7	7	5	6	7	
doc27	50	2	2	2	1	14	2	2	2	5	5	6	7	7	6	6	5	7	5	7	6	5	6	7	6	5	6	5	6	5	7	
doc28	38	2	1	2	1	3	1	2	2	4	4	3	2	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	1	1	2	2	1	4	4	2	
doc29	45	2	1	1	2	13	2	2	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc30	50	2	2	2	1	25	3	2	2	2	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	7	2	2	6	1	6	2	1	2		
doc31	43	2	1	1	1	12	2	1	2	1	2	1	6	1	7	6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
doc32	56	2	1	2	1	18	2	1	2	7	7	7	5	7	6	6	7	5	7	6	5	6	6	6	5	5	6	7	6	6	6	
doc33	41	2	1	2	1	11	2	2	2	5	5	4	5	6	6	7	6	5	6	4	7	5	4	7	7	4	7	4	4	4	7	
doc34	39	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc35	44	2	1	2	1	21	3	2	2	6	4	4	4	4	5	4	7	4	5	5	7	6	6	6	6	4	6	6	7	7	4	
doc36	45	2	1	2	1	16	2	1	2	5	7	7	6	5	5	7	6	6	4	7	4	4	5	6	6	6	4	7	7	7	6	
doc37	38	2	1	2	1	6	1	2	2	4	4	3	6	1	4	4	4	4	1	1	7	2	4	4	6	7	2	2	7	4	1	
doc38	36	2	2	2	1	10	1	2	2	1	1	2	5	6	1	3	5	7	7	1	7	7	2	7	1	4	1	6	1	2	2	
doc39	59	2	1	1	1	25	3	2	1	2	5	3	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	7	1	4	1	6	1	6	1	
doc40	55	2	1	1	1	21	3	2	1	4	6	5	7	5	5	6	7	4	4	6	4	6	6	6	6	4	7	5	4	6	5	
doc41	50	2	2	1	1	20	2	1	1	2	2	1	6	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
doc42	29	1	1	1	1	2	1	2	1	3	7	3	1	1	5	2	4	1	1	5	2	1	2	5	1	7	1	1	1	1	6	
doc43	60	2	2	1	1	30	3	2	1	4	4	7	6	6	6	7	6	6	5	6	5	4	6	6	5	6	6	5	6	6	4	
doc44	47	2	2	1	1	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	
doc45	54	2	1	1	1	20	2	2	1	2	4	3	1	1	2	1	1	2	7	1	1	1	7	1	3	7	7	6	5	1	1	

doc46	31	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1			
doc47	49	2	2	1	1	23	3	2	1	4	2	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2			
doc48	32	1	1	2	1	9	1	2	2	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1				
doc49	37	2	2	2	1	14	2	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	6	1	1	2	1			
doc50	51	2	2	2	1	29	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	6	1	1	2	1			
doc51	58	2	2	2	2	18	2	1	1	2	6	4	4	1	2	1	2	1	2	4	1	1	3	1	2	2	1	2	2			
doc52	42	2	1	1	1	15	2	2	1	6	7	6	6	5	4	6	6	6	6	7	5	5	6	5	4	5	6	7	6	5		
doc53	35	1	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1		
doc54	47	2	2	2	1	13	2	2	2	6	7	5	5	4	7	4	7	7	5	5	7	5	5	6	6	5	4	4	6	5		
doc55	51	2	2	2	1	31	3	2	2	6	6	6	5	6	5	4	7	7	4	7	5	4	4	7	4	4	6	4	5	7		
doc56	60	2	1	2	1	35	3	2	2	1	1	1	7	1	7	5	7	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	
doc57	53	2	1	2	1	30	3	2	2	4	6	4	4	2	4	4	7	2	4	6	2	6	7	7	7	4	4	6	4	4	2	
doc58	64	2	2	2	1	34	3	2	2	7	6	2	2	4	7	2	6	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	6	2	2	2	
doc59	38	2	1	2	1	12	2	1	2	1	2	1	1	2	7	2	6	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	6	2	1	1	
doc60	36	2	1	2	1	10	1	1	2	2	2	2	1	1	7	1	2	6	1	2	1	2	2	2	2	1	2	6	2	1	1	
doc61	47	2	1	1	1	22	3	2	2	4	4	6	4	1	7	2	1	1	1	2	1	2	7	1	3	1	1	6	1	6	1	
doc62	26	1	2	2	2	2	1	2	2	4	7	4	4	1	6	2	7	1	2	2	2	3	2	2	6	1	2	4	6	1	1	
doc63	30	1	2	1	1	4	1	2	2	4	1	1	1	2	5	6	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	6	1	1	1	
doc64	30	1	1	2	2	8	1	2	2	6	6	3	5	1	3	5	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	5	3	1	1	
doc65	63	2	2	2	1	25	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	1	7	1	2	1	6	6	1	1	1	
doc66	60	2	2	2	1	31	3	2	2	1	1	2	6	2	7	1	2	6	1	1	1	1	7	1	2	1	2	6	2	1	1	
doc67	53	2	1	1	2	32	3	2	2	4	6	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
doc68	31	1	1	1	2	5	1	2	1	5	7	4	1	1	6	5	2	1	1	3	1	2	2	1	7	2	2	6	2	6	1	
doc69	64	2	2	1	1	30	3	2	1	1	1	3	5	1	2	7	1	7	1	1	6	3	5	4	1	7	2	7	7	6	1	
doc70	26	1	1	1	2	2	1	2	1	4	6	6	7	5	4	5	5	6	7	4	5	4	4	5	5	5	4	7	4	5	5	
doc71	45	2	1	1	1	22	3	2	2	4	5	2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	2	4	1	7	1	1	6	1	1	1	
doc72	41	2	2	1	1	17	2	1	1	4	5	3	5	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	
doc73	59	2	2	1	2	30	3	2	2	5	5	6	5	6	4	5	5	5	5	6	4	6	4	5	6	7	6	6	7	6	7	
doc74	53	2	1	1	1	32	3	1	2	7	4	6	4	6	5	6	4	5	5	6	6	5	7	7	6	5	5	4	6	4	7	
doc75	61	2	2	1	1	28	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	6	4	6	5	6	7	4	7	7	7	4	5	7	6	7	
doc76	52	2	1	1	1	24	3	2	1	1	2	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	1	7	1	1	1	2	1	1	
doc77	50	2	2	1	1	26	3	2	2	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	1	2	1	7	1	7	1	1	1	1	1	1	
doc78	41	2	1	1	2	16	2	1	1	6	6	7	7	4	6	4	6	5	7	5	5	6	4	4	5	7	7	4	6	6	6	
doc79	44	2	1	1	1	21	3	2	2	4	5	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	5	5	2	1	1	1	1	4	1	1	
doc80	39	2	1	1	1	10	1	2	2	6	5	5	5	4	6	7	5	5	7	6	6	4	4	4	7	7	7	6	4	4	7	
doc81	40	2	1	2	1	16	2	2	1	6	7	4	4	5	4	6	6	6	7	7	6	6	5	6	5	6	4	6	6	4	5	
doc82	45	2	1	1	2	10	1	2	1	2	5	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	
doc83	41	2	1	1	1	17	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	6	7	2	1	
doc84	44	2	1	1	1	23	3	2	2	4	5	2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	6	2	1	5	1	1	1	4	1	1	
doc85	63	2	2	2	1	30	3	2	2	6	6	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	6	2	5	3
doc86	48	2	2	2	1	18	2	2	2	6	4	6	1	1	7	4	2	1	1	2	3	2	7	1	2	2	4	6	1	1	1	
doc87	40	2	2	2	2	10	1	2	2	7	7	5	5	6	6	4	5	4	7	7	5	6	4	7	7	7	6	7	5	5	4	
doc88	60	2	1	2	2	32	3	2	2	6	5	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1	
doc89	46	2	1	2	1	18	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc90	50	2	1	2	1	27	3	2	2	6	2	1	1	1	7	4	1	1	7	2	1	1	4	1	1	4	1	6	1	1	1	
doc91	53	2	2	2	1	28	3	2	2	6	6	4	4	1	4	5	2	3	4	5	2	3	7	2	4	3	3	4	3	3	2	
doc92	55	2	1	1	2	34	3	2	2	6	6	5	5	7	7	5	5	4	6	6	7	6	4	4	6	4	5	7	4	4	6	
doc93	43	2	1	1	1	10	1	2	1	2	5	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc94	51	2	1	1	1	26	3	2	1	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	1	
doc95	55	2	1	2	1	32	3	2	2	6	4	4	4	5	6	7	7	7	4	4	4	7	7	5	6	4	6	6	5	4	6	5
doc96	45	2	1	1	2	21	3	1	1	4	5	4	5	7	5	4	5	6	6	4	7	7	7	4	7	4	7	5	5	5	6	



doc97	62	2	2	1	2	29	3	2	2	7	7	5	7	7	4	7	7	5	7	7	6	4	7	7	4	4	4	6	6	5	5
doc98	58	2	2	2	2	31	3	1	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
doc99	55	2	1	2	1	29	3	2	2	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5
doc100	55	2	2	2	1	30	3	2	2	4	3	5	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	5
doc101	48	2	1	2	1	20	2	2	2	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3
doc102	33	1	1	2	1	5	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3
doc103	39	2	1	1	2	13	2	2	2	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5
doc104	40	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	2	1
doc105	41	2	1	2	2	12	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
doc106	33	1	1	2	2	8	1	2	2	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4
doc107	46	2	1	1	1	14	2	2	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3
doc108	47	2	1	1	1	10	1	2	2	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3
doc109	58	2	2	2	2	30	3	1	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
doc110	38	2	1	1	2	14	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4
doc111	43	2	1	2	1	12	2	2	2	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4
doc112	63	2	1	2	1	27	3	2	2	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5
doc113	37	2	2	2	1	10	1	2	2	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4
doc114	50	2	1	2	1	22	3	2	2	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3
doc115	45	2	1	1	2	21	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
doc116	51	2	1	2	1	26	3	2	1	5	3	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4
doc117	37	2	1	1	2	13	2	2	2	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	5
doc118	43	2	1	1	2	12	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc119	58	2	1	2	1	32	3	2	2	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3
doc120	55	2	1	1	1	34	3	1	2	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4
doc121	53	2	2	2	1	28	3	2	2	7	7	4	4	1	4	5	2	3	4	5	2	3	7	2	4	3	3	4	3	3	1
doc122	61	2	2	1	2	29	3	2	2	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
doc123	50	2	1	2	1	27	3	2	2	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5
doc124	46	2	1	2	1	18	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc125	47	2	1	2	1	20	2	1	2	1	1	2	1	2	7	6	7	1	2	1	1	2	4	2	7	1	1	7	1	1	1
doc126	41	2	2	2	2	10	1	2	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4
doc127	40	2	1	2	1	13	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1
doc128	45	2	1	2	1	29	3	2	2	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	4
doc129	55	2	2	2	2	35	3	2	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
doc130	56	2	1	2	1	36	3	1	2	4	3	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	5	1	4	3	2	1	1	1
doc131	46	2	2	2	1	20	2	2	2	6	4	6	1	1	7	4	2	1	1	2	3	2	7	1	2	2	4	6	1	6	1
doc132	61	2	2	2	1	30	3	2	2	6	6	2	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	6	2	5
doc133	51	2	2	2	1	31	3	2	2	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3
doc134	53	2	2	2	2	30	3	1	2	1	1	2	6	7	1	7	4	7	7	2	6	6	1	2	1	6	1	1	6	1	1
doc135	53	2	1	2	1	31	3	2	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4
doc136	41	2	1	2	1	11	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	6	1
doc137	48	2	2	2	2	20	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
doc138	60	2	1	2	1	31	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1
doc139	27	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	7	1	1	6	1	7	1
doc140	32	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	2	1
doc141	34	1	1	2	1	8	1	2	2	7	5	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	7	1	1	7	1	1	1
doc142	61	2	1	2	2	32	3	2	2	7	5	5	1	2	7	6	7	6	1	7	6	4	2	7	7	1	7	1	7	2	1
doc143	38	2	1	2	1	10	1	2	2	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	4
doc144	41	2	1	2	1	12	2	2	2	7	7	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1
doc145	30	1	1	2	2	6	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2
doc146	53	2	2	2	1	28	3	2	2	6	6	4	4	1	4	5	2	3	1	3	3	6	3	7	2	4	3	3	4	3	2
doc147	55	2	2	2	1	29	3	2	2	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3

doc148	40	2	2	2	2	11	2	2	2	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4
doc149	56	2	2	2	1	31	3	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3
doc150	45	2	1	1	1	10	1	2	1	2	5	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	1
doc151	51	2	1	1	1	25	3	2	1	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	1	1
doc152	39	2	1	1	1	10	1	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3	3
doc153	33	1	1	1	2	13	2	2	2	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4
doc154	44	2	1	1	2	20	2	1	1	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3
doc155	58	2	2	2	2	23	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4
doc156	37	2	1	2	2	9	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	5
doc157	57	2	2	2	1	30	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	7	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
doc158	48	2	2	2	2	29	3	2	2	5	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	3
doc159	63	2	1	2	1	23	3	2	2	2	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
doc160	37	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	2	1	1
doc161	46	2	1	2	1	20	2	2	2	4	6	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1
doc162	43	2	1	2	1	20	2	1	2	2	4	1	1	1	7	1	1	1	7	7	6	1	7	1	1	2	1	1	2	1	1
doc163	49	2	1	2	1	16	2	2	2	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
doc164	45	2	1	2	1	20	2	1	2	4	4	6	7	1	7	7	3	7	1	7	6	1	1	1	1	5	5	6	4	1	1
doc165	44	2	1	2	1	11	2	1	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
doc166	47	2	2	2	1	16	2	2	2	6	6	6	1	1	1	4	1	3	1	4	2	1	4	1	2	4	1	5	1	2	1
doc167	52	2	2	2	1	23	3	1	2	2	2	1	1	1	1	6	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
doc168	49	2	2	2	1	12	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2
doc169	29	1	2	2	2	10	1	2	2	4	6	5	1	1	1	1	5	1	2	1	2	2	5	1	2	1	2	2	2	1	2
doc170	63	2	1	2	1	29	3	1	2	6	6	1	1	1	1	1	1	1	6	7	1	1	7	1	1	1	1	1	4	1	4
doc171	55	2	2	2	1	35	3	1	2	1	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	6	1
doc172	52	2	2	2	2	22	3	2	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1
doc173	59	2	1	2	1	25	3	2	2	2	2	2	1	1	6	2	1	1	7	6	1	1	2	1	1	1	6	6	1	1	1
doc174	30	1	2	2	1	8	1	1	2	4	5	2	6	2	7	2	1	6	1	1	1	1	2	1	2	6	1	1	2	1	2
doc175	28	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	5	6	4	4	1	4	5	6	2	1	6	5	5	4	4	3	5	3	5
doc176	39	2	1	1	1	11	2	2	2	5	2	4	2	4	4	3	1	4	5	4	3	1	3	5	4	3	4	3	4	3	5
doc177	36	2	1	1	1	8	1	2	1	2	3	3	5	4	4	5	1	4	3	3	4	5	2	2	4	1	6	6	4	3	6
doc178	47	2	1	1	1	18	2	2	1	2	5	4	6	3	6	5	2	3	4	6	4	3	3	6	6	2	2	6	2	6	1
doc179	46	2	1	1	1	19	2	2	1	3	2	2	6	6	6	6	2	4	4	6	2	6	3	5	2	6	4	1	7	4	1
doc180	32	1	2	2	1	9	1	2	2	2	4	5	2	4	3	3	1	2	4	6	1	5	6	5	6	3	1	3	5	3	5
doc181	51	2	2	2	1	25	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	6	2	4	5	5	2	5	5	3	6	6	2	2	2
doc182	27	1	1	1	1	6	1	2	1	2	5	2	1	5	3	2	2	2	3	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	5
doc183	37	2	2	2	2	13	2	2	2	1	7	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc184	53	2	1	2	1	28	3	1	2	4	6	4	2	1	6	4	4	1	5	4	2	4	6	1	4	2	2	5	3	2	2
doc185	49	2	1	2	2	25	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1
doc186	56	2	1	2	2	30	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	6	1	1	1
doc187	58	2	2	2	1	30	3	2	2	5	5	4	3	6	5	1	4	5	3	3	6	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5
doc188	59	2	1	2	1	20	2	2	2	4	6	4	4	4	6	2	4	1	4	1	5	5	5	2	4	4	2	5	6	2	6
doc189	61	2	1	2	2	29	3	2	1	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc190	59	2	2	2	1	34	3	2	2	6	6	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	7	1	1
doc191	38	2	1	2	1	15	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
doc192	55	2	1	2	1	33	3	2	2	3	4	2	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1
doc193	46	2	1	2	1	20	2	2	2	6	7	6	3	1	7	2	2	2	5	5	5	1	7	1	4	5	5	4	3	4	1
doc194	42	2	1	2	1	10	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1
doc195	44	2	2	2	1	18	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	6	1	1	1
doc196	57	2	2	2	1	27	3	1	2	1	1	1	7	1	4	4	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	6	2	1
doc197	47	2	2	2	1	17	2	2	2	2	3	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	7	1
doc198	38	2	1	1	1	12	2	2	1	2	4	2	2	2	7	4	4	7	2	1	1	1	7	2	4	1	2	1	2	2	2

doc199	58	2	2	2	1	30	3	2	1	2	4	2	2	1	5	2	3	1	2	2	3	2	1	3	4	4	2	3	2	3	1	
doc200	59	2	2	1	1	32	3	2	1	2	4	2	6	1	2	2	1	6	2	4	4	1	2	4	2	6	2	2	2	2	6	
doc201	35	1	2	2	1	11	2	2	2	2	4	4	2	5	2	2	1	5	2	6	1	3	2	2	5	2	5	2	2	6		
doc202	48	2	2	2	1	19	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	1	5	5	3	3	3	6	6	5	2	3	2	2	6	5	
doc203	27	1	1	2	1	3	1	2	1	3	3	4	4	1	3	5	1	6	2	2	3	1	2	7	2	6	6	1	2	2	2	
doc204	44	2	1	1	1	14	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	1	1	6	2	6	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
doc205	35	1	2	2	2	10	1	2	2	2	3	2	4	1	4	4	1	5	2	2	6	2	1	5	5	2	2	1	2	6	5	
doc206	32	1	1	1	1	6	1	2	1	3	2	2	4	3	5	6	1	7	2	4	2	6	5	5	4	2	3	2	2	2	4	
doc207	50	2	2	2	1	22	3	2	2	4	3	2	6	4	6	5	1	4	1	4	5	5	4	5	6	5	3	4	6	4	6	
doc208	46	2	1	1	1	15	2	2	2	6	7	6	2	5	2	2	1	2	5	2	2	1	5	6	5	2	2	2	6	2	6	
doc209	25	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	6	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	6	2	2	
doc210	32	1	2	2	1	6	1	2	1	4	5	3	5	2	2	6	1	7	2	3	3	2	4	4	6	5	3	5	6	3	7	
doc211	53	2	2	2	1	27	3	2	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	4	2	6	6	6	2	6	2	
doc212	46	2	2	2	1	16	2	2	1	2	5	4	6	2	6	2	1	6	2	4	4	2	6	6	6	2	1	2	7	1	7	
doc213	43	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	2	6	2	5	6	1	6	2	4	2	6	1	3	3	3	3	3	2	6	2	
doc214	47	2	1	2	1	22	3	1	2	3	2	2	2	6	2	6	1	6	2	3	6	2	3	2	2	6	6	6	2	4	4	
doc215	45	2	1	1	1	10	1	2	1	4	2	2	2	2	7	4	1	2	2	1	1	6	6	4	2	2	1	6	6	2	2	
doc216	41	2	2	1	1	15	2	1	1	4	6	4	1	1	5	4	7	7	4	3	4	6	2	4	5	3	5	2	3	2	5	
doc217	56	2	2	2	1	25	3	2	2	2	2	3	5	3	4	3	1	4	2	7	1	1	3	1	3	5	4	2	3	6	2	
doc218	32	1	2	2	1	7	1	2	1	4	4	2	1	2	2	1	1	4	2	2	2	1	3	4	2	4	2	1	1	1	2	
doc219	39	2	2	2	2	10	1	1	2	3	5	3	4	2	4	7	2	4	3	5	3	1	2	1	6	2	4	1	2	2	5	
doc220	65	3	2	2	1	33	3	2	2	2	2	2	4	1	7	4	1	1	1	2	1	2	3	1	7	1	1	6	3	1	1	
doc221	31	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	3	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	
doc222	47	2	2	2	1	21	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
doc223	49	2	2	2	1	25	3	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	
doc224	58	2	2	2	2	29	3	2	1	4	2	2	1	1	4	5	1	1	1	2	1	2	2	7	7	2	2	2	7	7	1	
doc225	38	2	1	2	2	10	1	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc226	60	2	2	2	2	32	3	2	2	4	1	2	4	1	3	7	2	1	1	2	1	5	2	1	7	2	1	1	1	7	7	
doc227	41	2	2	2	2	14	2	2	1	1	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	7	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
doc228	54	2	2	2	2	24	3	2	1	1	1	1	7	1	4	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	7	6	1	
doc229	54	2	2	2	1	31	3	2	2	1	2	1	2	2	7	2	2	1	1	7	1	1	1	7	1	1	1	7	1	1	1	
doc230	42	2	1	2	2	12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	1	6	2	1	1	
doc231	58	2	1	2	1	28	3	1	2	4	6	4	2	1	7	4	4	1	5	4	1	4	6	1	4	1	1	5	3	1	1	
doc232	58	2	2	2	1	24	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
doc233	41	2	2	2	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	6	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	
doc234	37	2	1	2	1	13	2	2	1	5	5	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc235	64	2	2	2	1	30	3	2	2	1	2	1	2	1	1	6	1	6	1	1	2	1	2	1	1	6	6	6	1	6	1	
doc236	40	2	2	2	1	15	2	2	2	3	6	5	3	6	5	3	5	2	4	4	4	5	6	5	6	4	2	4	5	2	4	
doc237	45	2	2	2	1	15	2	2	2	1	2	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
doc238	47	2	2	2	1	17	2	2	2	1	7	1	1	1	7	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	6	1	2
doc239	43	2	1	2	1	21	3	2	2	6	7	6	3	1	7	2	2	2	5	5	3	3	7	1	4	5	5	4	3	4	1	
doc240	61	2	1	2	1	30	3	2	2	1	4	2	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc241	33	1	1	2	1	16	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
doc242	54	2	2	2	1	28	3	2	2	6	6	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	7	1	1	
doc243	61	2	1	2	2	29	3	2	1	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
doc244	54	2	1	2	1	20	2	2	2	4	6	4	4	4	6	2	5	1	4	1	5	5	5	2	4	4	2	5	7	2	1	
doc245	58	2	2	2	1	31	3	2	2	5	5	4	3	6	5	1	4	5	3	1	1	4	3	4	3	4	5	1	4	3	2	
doc246	54	2	2	2	1	30	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	6	1	1	1	
doc247	55	2	1	2	2	29	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	6	1	1	
doc248	57	2	2	2	1	15	2	2	1	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	6	1	2	5	4	6	4	4	4	4	1	
doc249	58	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	

doc250	34	1	1	2	1	22	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
doc251	47	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	7	2	2	1	1	1	2	1	2
doc252	26	1	2	2	1	14	2	2	2	2	5	3	2	1	5	3	1	1	1	1	1	3	7	1	6	1
doc253	43	2	1	2	1	21	3	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	2	6
doc254	34	1	2	1	1	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
doc255	31	1	1	2	1	9	1	2	2	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1
doc256	49	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
doc257	45	2	1	2	1	10	1	1	2	2	2	2	1	1	7	1	2	6	1	2	1	2	2	1	2	6
doc258	24	1	1	2	2	8	1	2	2	6	6	3	5	1	3	5	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3
doc259	31	1	2	2	1	31	3	2	2	1	1	2	6	2	7	1	2	6	1	1	1	1	7	1	2	6
doc260	52	2	1	1	2	5	1	2	1	5	7	4	1	1	6	5	2	1	1	3	1	2	2	1	2	6
doc261	45	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
doc262	42	2	1	1	1	23	3	2	2	4	5	2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	6	2	1	5	1
doc263	46	2	1	2	2	32	3	2	2	6	5	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	2	1
doc264	44	2	1	1	1	26	3	2	1	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	1	1	1
doc265	40	2	2	1	2	29	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc266	55	2	2	2	2	31	3	1	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
doc267	31	1	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
doc268	38	2	1	1	2	13	2	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
doc269	64	2	1	1	2	12	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
doc270	30	1	1	2	1	32	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	6	6	1	2	1	1	2	3
doc271	46	2	1	2	1	18	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
doc272	48	2	2	2	2	30	3	1	2	1	1	2	6	7	1	7	4	7	7	2	6	6	1	2	1	6
doc273	57	2	1	2	1	31	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	6	1	1	2	

# BASE DE DATOS VARIABLE 2

COD	TIBS01	TIBS02	TIBS03	TIBS04	TIBS05	TIBS06	TIBS07	TIBS08	TIBS09	TIBS10	TIBS11	TIBS12
doc01	4	5	2	3	4	3	5	3	2	1	4	4
doc02	3	4	3	4	4	1	4	4	4	6	4	4
doc03	6	6	1	4	6	3	6	1	5	5	4	4
doc04	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
doc05	3	4	3	4	5	4	6	3	3	4	5	4
doc06	3	5	2	3	6	2	4	3	4	5	3	3
doc07	3	4	1	4	3	1	6	1	4	4	3	1
doc08	6	6	1	3	6	6	6	3	6	1	6	6
doc09	6	6	6	6	4	4	4	3	6	5	6	6
doc10	5	5	5	6	5	6	6	1	6	6	6	6
doc11	4	4	4	3	6	3	6	4	4	6	4	4
doc12	6	6	6	6	6	3	6	5	6	2	2	5
doc13	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
doc14	5	4	4	3	5	2	4	3	5	4	5	3
doc15	6	6	3	3	6	6	6	1	6	6	6	6
doc16	4	6	3	3	3	4	4	6	6	6	6	6
doc17	3	4	3	4	4	4	6	4	6	6	6	4
doc18	6	6	4	6	6	3	3	4	6	6	3	4
doc19	6	6	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6
doc20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc21	6	5	4	3	6	6	6	5	6	6	6	5
doc22	6	6	1	4	6	1	1	1	6	6	6	6
doc23	6	4	6	4	1	3	6	4	3	5	4	5
doc24	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4
doc25	4	6	3	4	4	3	6	4	6	6	6	4
doc26	2	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6
doc27	4	4	3	4	4	4	6	4	4	6	6	4
doc28	3	6	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
doc29	6	6	1	4	4	3	6	4	5	1	3	1
doc30	5	6	1	2	5	1	5	1	1	1	2	1
doc31	3	6	2	2	6	6	5	3	3	3	3	1
doc32	6	6	4	6	6	3	3	4	6	6	3	2
doc33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
doc34	3	6	4	2	6	2	4	4	6	6	3	2
doc35	5	4	3	3	6	6	6	5	5	6	6	5
doc36	6	6	1	3	6	5	6	5	6	6	5	6
doc37	3	6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
doc38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	6	6	4
doc39	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4
doc40	2	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6
doc41	6	5	4	4	1	3	6	4	3	5	4	5
doc42	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
doc43	4	6	4	4	3	5	4	4	6	6	6	4
doc44	5	6	1	1	4	5	1	2	1	5	6	1
doc45	6	5	1	4	5	3	4	1	2	2	3	1
doc46	6	5	1	4	6	3	4	1	3	3	3	1
doc47	5	6	1	4	5	1	1	1	6	6	6	6
doc48	6	6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
doc49	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	6	6
doc50	1	1	1	7	1	7	7	1	7	1	1	7
doc51	4	3	1	4	4	3	4	5	4	2	4	3
doc52	4	3	3	5	4	3	4	6	4	6	5	5
doc53	3	3	1	5	4	2	3	5	3	5	5	5
doc54	5	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc55	5	6	2	6	6	4	6	4	5	6	6	5
doc56	3	4	3	4	5	4	6	4	5	5	4	4
doc57	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3

doc58	2	6	1	3	4	1	1	1	4	3	1	1
doc59	3	6	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1
doc60	1	6	1	3	6	3	3	3	3	1	3	3
doc61	5	6	1	4	6	3	6	4	6	6	3	1
doc62	5	5	3	2	5	2	6	2	5	2	4	5
doc63	3	3	6	3	6	3	3	3	3	3	3	1
doc64	5	5	3	2	5	2	6	2	4	1	3	5
doc65	3	6	1	3	6	3	6	1	3	1	1	6
doc66	6	6	1	4	2	3	3	6	3	3	3	1
doc67	4	4	4	3	5	4	6	3	5	3	4	4
doc68	6	5	2	3	5	3	6	2	4	5	2	5
doc69	1	4	2	4	3	2	6	4	3	6	2	2
doc70	6	6	3	6	6	6	6	6	3	1	3	3
doc71	3	4	1	4	4	4	6	3	3	5	5	5
doc72	3	4	1	5	4	4	6	3	3	6	3	6
doc73	4	6	4	5	6	5	6	5	6	5	5	4
doc74	6	6	3	6	6	6	6	6	6	3	6	6
doc75	4	6	4	5	6	5	6	3	6	5	5	4
doc76	1	5	3	4	6	3	6	3	3	1	6	6
doc77	1	6	2	3	6	3	6	3	4	1	6	6
doc78	6	4	4	4	6	5	5	5	5	4	6	4
doc79	3	4	1	6	4	4	6	3	3	4	4	4
doc80	4	4	4	4	6	4	6	4	4	5	5	4
doc81	6	3	1	6	6	3	4	5	6	5	6	6
doc82	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
doc83	2	6	1	3	5	3	5	3	4	3	3	1
doc84	3	4	1	5	4	4	6	3	3	5	5	5
doc85	1	6	3	3	6	2	1	3	2	6	4	5
doc86	1	6	1	2	6	1	6	3	3	1	6	6
doc87	6	6	1	6	6	3	6	6	6	3	6	6
doc88	1	1	1	3	4	4	6	2	5	2	5	6
doc89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
doc90	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
doc91	4	4	3	4	5	1	5	3	4	2	5	3
doc92	6	6	3	6	6	6	6	6	1	1	6	6
doc93	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
doc94	1	6	3	4	6	3	6	3	4	1	6	6
doc95	6	6	3	3	6	2	6	2	4	6	6	5
doc96	6	4	4	4	6	5	6	6	6	4	6	4
doc97	4	6	4	5	6	5	6	4	6	5	5	4
doc98	6	6	1	3	6	5	4	3	5	1	4	3
doc99	4	6	2	6	5	4	6	3	6	6	6	6
doc100	4	6	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6
doc101	4	6	3	3	6	3	6	3	4	6	6	3
doc102	6	4	3	4	4	6	6	6	4	5	6	4
doc103	4	4	3	4	6	4	6	4	4	6	6	4
doc104	4	5	1	5	6	4	6	3	4	2	6	3
doc105	4	5	1	5	6	4	6	3	4	2	6	6
doc106	4	4	3	4	6	4	6	4	4	6	6	4
doc107	4	6	4	5	6	5	6	4	6	5	5	6
doc108	6	6	1	3	6	5	6	5	6	6	4	3
doc109	6	6	1	3	6	6	5	4	3	1	4	3
doc110	4	4	3	4	6	4	4	6	6	6	6	4
doc111	4	5	1	5	6	6	6	4	6	6	5	4
doc112	4	6	2	6	6	5	6	6	5	6	6	6
doc113	4	6	1	6	5	6	6	6	6	5	6	6
doc114	6	6	5	6	6	2	6	2	4	6	6	5
doc115	1	6	3	4	6	3	6	3	4	1	6	6
doc116	1	6	3	4	6	6	6	3	4	1	6	6
doc117	4	4	3	4	6	4	4	4	4	6	6	4

doc118	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
doc119	5	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc120	6	6	3	6	6	6	6	6	6	1	6	6
doc121	4	4	3	4	5	1	5	6	4	2	5	2
doc122	4	6	4	5	6	5	6	4	6	5	5	4
doc123	4	6	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6
doc124	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
doc125	1	1	1	3	4	4	6	2	5	2	5	5
doc126	6	6	1	6	6	3	6	6	6	2	6	6
doc127	4	5	1	5	6	4	6	2	4	2	6	3
doc128	4	6	2	6	5	4	6	3	6	6	6	6
doc129	6	6	1	3	6	5	4	3	6	1	4	3
doc130	6	6	1	3	5	2	6	2	4	6	6	4
doc131	6	6	1	2	6	1	6	6	3	3	6	4
doc132	1	6	3	3	5	2	1	3	6	6	4	5
doc133	4	6	2	6	6	4	3	5	5	6	6	5
doc134	6	6	1	3	5	5	4	3	5	1	4	3
doc135	5	5	3	6	2	6	2	4	6	6	6	5
doc136	4	5	1	5	6	4	5	3	4	1	6	3
doc137	6	6	1	3	6	5	4	3	5	1	4	6
doc138	4	5	1	5	6	4	6	3	4	2	6	3
doc139	1	1	1	3	4	4	6	2	5	1	5	6
doc140	4	5	1	5	6	4	6	3	5	2	6	4
doc141	1	1	1	3	4	4	6	2	5	2	6	6
doc142	2	1	1	3	4	4	6	2	4	2	6	6
doc143	4	5	1	5	6	5	4	6	3	4	6	3
doc144	4	5	1	5	6	4	6	3	4	2	6	2
doc145	1	2	1	6	1	1	6	6	6	1	4	1
doc146	4	4	3	4	5	1	5	2	4	1	5	3
doc147	4	6	3	6	5	4	6	5	6	6	6	6
doc148	5	5	1	6	6	3	6	6	6	3	6	1
doc149	4	6	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6
doc150	3	3	2	4	6	4	4	4	4	4	4	1
doc151	1	6	3	4	6	3	6	3	4	1	6	5
doc152	4	4	3	4	6	4	4	4	4	6	6	4
doc153	4	4	3	4	6	4	6	4	4	6	6	4
doc154	6	4	5	4	6	5	6	6	6	4	6	5
doc155	4	5	4	5	6	5	6	4	6	5	5	4
doc156	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5
doc157	5	6	6	5	5	5	6	1	2	1	6	1
doc158	6	6	3	4	6	4	6	4	6	6	6	5
doc159	4	4	6	3	4	4	4	4	4	3	3	4
doc160	6	6	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
doc161	2	6	3	3	4	3	4	3	6	5	4	4
doc162	2	6	2	4	6	3	2	6	5	4	4	4
doc163	4	6	1	3	6	2	6	6	6	6	4	4
doc164	4	6	1	4	6	6	6	3	3	4	2	4
doc165	4	6	1	4	6	6	6	3	3	4	2	4
doc166	4	6	2	6	6	3	6	3	6	6	6	6
doc167	6	5	1	3	6	6	6	4	6	4	6	6
doc168	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
doc169	6	5	1	4	4	2	3	3	3	2	2	4
doc170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
doc171	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc172	1	1	1	2	1	3	3	3	4	6	4	6
doc173	6	6	2	6	1	1	4	2	3	1	1	1
doc174	3	5	4	3	5	3	6	6	5	4	4	5
doc175	2	3	2	2	4	4	5	5	6	4	6	4
doc176	3	4	4	5	5	5	6	3	5	6	5	6
doc177	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4

doc178	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
doc179	2	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4
doc180	4	4	5	5	4	3	6	6	5	5	5	5
doc181	4	5	5	5	6	3	5	6	5	5	5	5
doc182	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	6
doc183	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc184	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
doc185	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
doc186	4	5	3	3	5	4	4	4	4	6	3	4
doc187	5	3	3	3	2	5	4	3	4	3	3	3
doc188	3	4	2	3	4	3	4	3	5	3	3	2
doc189	5	5	3	6	6	5	6	5	4	3	5	5
doc190	6	6	4	4	6	6	6	4	4	4	4	4
doc191	3	5	2	4	4	3	6	4	5	2	4	6
doc192	4	4	1	4	4	3	5	6	6	1	4	5
doc193	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
doc194	4	6	2	4	6	4	6	4	6	1	4	4
doc195	5	1	2	3	6	6	6	4	6	6	6	3
doc196	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
doc197	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
doc198	3	2	4	3	4	4	6	3	4	4	4	4
doc199	2	4	1	4	4	3	6	4	5	4	6	5
doc200	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
doc201	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	6	5
doc202	4	4	4	3	6	5	6	5	5	4	4	4
doc203	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5
doc204	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4
doc205	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
doc206	4	6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	6
doc207	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
doc208	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
doc209	1	4	5	2	5	5	6	5	4	4	4	4
doc210	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
doc211	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
doc212	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	6	6
doc213	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
doc214	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
doc215	2	3	4	5	5	6	2	3	4	5	4	4
doc216	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	5	4
doc217	3	4	4	3	5	2	6	5	6	4	4	4
doc218	4	3	4	3	4	3	4	3	5	6	3	4
doc219	2	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4
doc220	4	6	1	4	4	2	6	1	3	2	2	3
doc221	4	5	3	4	6	3	6	4	4	6	4	3
doc222	5	1	2	3	6	6	6	5	4	6	6	4
doc223	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
doc224	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5
doc225	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	5	5
doc226	3	6	2	5	6	4	6	4	4	4	4	3
doc227	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
doc228	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
doc229	5	6	6	5	4	5	6	6	1	2	6	4
doc230	4	6	2	4	4	6	4	4	6	4	5	4
doc231	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
doc232	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
doc233	2	5	2	3	5	3	5	3	5	6	5	5
doc234	4	5	1	5	6	5	5	5	5	5	5	6
doc235	3	3	1	4	3	2	6	3	6	3	2	3
doc236	6	5	5	4	5	2	3	2	4	4	5	5
doc237	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4



doc238	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	5
doc239	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
doc240	4	4	1	4	4	4	5	6	6	1	4	5
doc241	3	5	2	4	4	3	6	6	6	4	4	6
doc242	6	6	4	4	6	6	6	6	4	5	4	4
doc243	5	5	3	6	6	5	6	5	6	6	5	5
doc244	3	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	2
doc245	5	3	3	3	2	5	4	3	4	4	3	3
doc246	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
doc247	3	4	3	3	4	4	4	4	4	6	3	4
doc248	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3
doc249	6	6	6	6	6	3	5	5	6	5	4	5
doc250	6	6	3	3	6	6	3	1	4	4	5	5
doc251	6	6	4	6	6	3	5	4	4	5	2	6
doc252	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
doc253	5	4	3	3	6	6	3	5	3	2	5	4
doc254	5	6	1	1	4	5	2	2	1	1	5	6
doc255	6	6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5
doc256	3	3	1	5	4	2	5	5	2	5	2	2
doc257	1	6	1	3	6	3	3	3	2	3	4	2
doc258	5	5	3	2	5	2	2	2	3	1	2	4
doc259	6	6	1	4	2	3	4	6	1	4	3	5
doc260	6	5	2	3	5	3	3	2	2	3	4	6
doc261	6	6	3	6	6	6	5	6	4	5	6	5
doc262	3	4	1	5	4	4	5	3	1	5	3	4
doc263	1	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	2
doc264	1	6	3	4	6	3	4	3	3	5	2	1
doc265	4	6	4	5	6	5	5	4	4	5	5	4
doc266	6	6	1	3	6	5	2	3	1	4	4	5
doc267	6	6	1	3	6	5	3	5	1	3	5	6
doc268	4	4	3	4	6	4	4	4	3	5	3	4
doc269	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2
doc270	5	5	3	6	6	6	6	6	3	6	5	5
doc271	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	5
doc272	6	6	1	3	5	5	3	3	2	3	5	6
doc273	4	5	1	5	6	4	4	3	1	4	3	5
doc274	4	5	1	5	6	4	5	3	2	5	4	4
doc275	2	6	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
doc276	4	6	1	4	6	6	4	3	1	4	6	4
doc277	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2
doc278	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	2	5

ANEXO E  
PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1

COD	Edad	Edad categoria	Sexo	Nivel	TipolE	Exp	Exp categoria	Otro Cargo	Turno	MBI 01	MBI 02	MBI 03	MBI 04	MBI 05	MBI 06	MBI 07	MBI 08	MBI 09	MBI 10	MBI 11	MBI 12	MBI 13	MBI 14	MBI 15	MBI 16	MBI 17	MBI 18	MBI 19	MBI 20	MBI 21	MBI 22
pil01	57	2	2	2	1	15	2	2	1	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	6	1	2	5	4	6	4	4	4	4	1
pil02	58	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1
pil03	34	1	1	2	1	22	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
pil04	47	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	7	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
pil05	26	1	2	2	1	14	2	2	2	2	5	3	2	1	5	3	1	1	1	1	1	3	7	1	4	1	6	1	1	1	1
pil06	43	2	1	2	1	21	3	2	2	2	6	1	1	1	2	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	2	6	1	1	1
pil07	34	1	2	1	1	17	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
pil08	31	1	1	2	1	9	1	2	2	1	1	2	1	1	7	1	2	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1
pil09	49	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1
pil10	45	2	1	2	1	10	1	1	2	2	2	2	1	1	7	1	2	6	1	2	1	2	2	2	2	1	2	6	2	1	1
pil11	24	1	1	2	2	8	1	2	2	6	6	3	5	1	3	5	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	5	3	1	1
pil12	31	1	2	2	1	31	3	2	2	1	1	2	6	2	7	1	2	6	1	1	1	1	7	1	2	1	2	6	2	1	1
pil13	52	2	1	1	2	5	1	2	1	5	7	4	1	1	6	5	2	1	1	3	1	2	2	1	7	2	2	6	2	6	1
pil14	45	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
pil15	42	2	1	1	1	23	3	2	2	4	5	2	5	1	1	3	1	1	3	1	1	6	2	1	5	1	1	1	4	1	1
pil16	46	2	1	2	2	32	3	2	2	6	5	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1
pil17	44	2	1	1	1	26	3	2	1	7	7	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	1
pil18	40	2	2	1	2	29	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
pil19	55	2	2	2	2	31	3	1	2	1	2	2	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
pil20	31	1	1	1	1	10	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
pil21	38	2	1	1	2	13	2	2	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1
pil22	64	2	1	1	2	12	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
pil23	30	1	1	2	1	32	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	6	6	1	2	1	1	2	3	3	1	1	5	1
pil24	46	2	1	2	1	18	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
pil25	48	2	2	2	2	30	3	1	2	1	1	2	6	7	1	7	4	7	7	2	6	6	1	2	1	6	1	1	6	1	1
pil26	57	2	1	2	1	31	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1
pil27	37	2	1	2	1	12	2	2	2	7	7	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	1	1
pil28	59	2	1	2	1	20	2	2	2	4	6	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1
pil29	40	2	1	2	1	11	2	1	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
pil30	53	2	2	2	2	22	3	2	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	1	1	1	1	1	6	1
pil31	53	2	1	1	1	8	1	2	1	2	3	3	5	4	4	5	1	4	3	3	4	5	2	2	4	1	6	6	4	3	6

## VARIABLE 2

COD	TIBS 1	TIBS 2	TIBS 3	TIBS 4	TIBS 5	TIBS 6	TIBS 7	TIBS 8	TIBS 3	TIBS 10	TIBS 11	TIBS 12
pil01	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3
pil02	6	6	6	6	6	3	5	5	6	5	4	5
pil03	6	6	3	3	6	6	3	1	4	4	5	5
pil04	6	6	4	6	6	3	5	4	4	5	2	6
pil05	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
pil06	5	4	3	3	6	6	3	5	3	2	5	4
pil07	5	6	1	1	4	5	2	2	1	1	5	6
pil08	6	6	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5
pil09	3	3	1	5	4	2	5	5	2	5	2	2
pil10	1	6	1	3	6	3	3	3	2	3	4	2
pil11	5	5	3	2	5	2	2	2	3	1	2	4
pil12	6	6	1	4	2	3	4	6	1	4	3	5
pil13	6	5	2	3	5	3	3	2	2	3	4	6
pil14	6	6	3	6	6	6	5	6	4	5	6	5
pil15	3	4	1	5	4	4	5	3	1	5	3	4
pil16	1	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	2
pil17	1	6	3	4	6	3	4	3	3	5	2	1
pil18	4	6	4	5	6	5	5	4	4	5	5	4
pil19	6	6	1	3	6	5	2	3	1	4	4	5
pil20	6	6	1	3	6	5	3	5	1	3	5	6
pil21	4	4	3	4	6	4	4	4	3	5	3	4
pil22	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2
pil23	5	5	3	6	6	6	6	6	3	6	5	5
pil24	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	5
pil25	6	6	1	3	5	5	3	3	2	3	5	6
pil26	4	5	1	5	6	4	4	3	1	4	3	5
pil27	4	5	1	5	6	4	5	3	2	5	4	4
pil28	2	6	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
pil29	4	6	1	4	6	6	4	3	1	4	6	4
pil30	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2
pil31	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	2	5

ANEXO F  
RESULTADO

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		v1	v1dim1	v1dim2	v1dim3	v2	v2dim1	v2dim2	v2dim3
N		278	278	278	278	278	278	278	278
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	,5863	,7050	,5108	,6115	1,1511	1,1691	1,3957	1,1079
	Desviación estándar	,70947	,73049	,70957	,72611	,65724	,68257	,72718	,68180
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,339	,290	,379	,333	,289	,267	,337	,272
	Positivo	,339	,290	,379	,333	,289	,267	,203	,272
	Negativo	-,204	-,200	-,236	-,200	-,258	-,240	-,337	-,254
Estadístico de prueba		,339	,290	,379	,333	,289	,267	,337	,272
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Correlaciones			
		Burnout	Creencias irracionales
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	,000
	Creencias irracionales	Coefficiente de correlación	278
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	1,000
		Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones			
		Burnout	Actitudes de inadecuación
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,625**
		N	,000
	Actitudes de inadecuación	Coefficiente de correlación	278
		Sig. (bilateral)	,625**
		N	1,000
		Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,625**
		N	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones			
		Burnout	Actitudes autoritarias hacia los alumnos
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,452**
		N	,000
	Actitudes autoritarias hacia los alumnos	Coefficiente de correlación	278
		Sig. (bilateral)	,452**
		N	1,000
		Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,452**
		N	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones			Actitudes de baja tolerancia a la frustración	
			Burnout	
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Actitudes de baja tolerancia a la frustración	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

ANEXO G  
CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 19 de junio de 2018

Carta P.161 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

**Doris Martha Melgarejo Herrera**

**UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 02**

**Atención:**

**Directora de UGEL N° 02**

**Asunto:** Carta de Presentación alumno ALIDA GAMARRA REYES

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALIDA GAMARRA REYES** identificado(a) con DNI N.° **09559230** y código de matrícula N.° **7001148374**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**BURNOUT Y CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA-2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**EXPEDIENTE**  
**MPT2018-EXT-0068602**



**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6203, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9020 Anx: 2510  
ATE Carretera Central Km. 5.2 Tel: (+511) 200 9630 Anx: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1785 Tel: (+511) 202 4144 Anx: 2650

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 2
--	--	---

Yo, MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisor de la tesis titulada "BURNOUT Y CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.", de la estudiante Alida Gamarra Reyes, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 27 de febrero de 2020.



MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

DNI: .....076.365.355.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1265480363&u=1049382388&lang=es&s=3
27 de febrero
12 de 25
23
Resumen de coincidencias
23%
Se están viendo fuentes estándar
Var fuentes en inglés (Beta)
Coincidencias
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 9%
2 repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet 4%
3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 3%
4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1%
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1%
6 www.redalyc.org 1%
Página: 1 de 79
Número de palabras: 16674
Text-only Report
High Resolution
Activado
15:43 27/02/2020

feedback studio
Burnout y creencias irracionales en profesores del nivel primaria y secundaria de las Instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima - 2018
TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación
AUTORA:
Br. ALIDA GAMARRA REYES
(ORCID 0000-0001-9606-7725)
ASESORA:
Dra. FATIMA DEL SOCORRO TORRES CACERES
(ORCID 0000-0001-5505-7715)
LINEA DE INVESTIGACIÓN
Evaluación y aprendizaje
Lima - Perú
2018

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 2 de 2
--	---	---

Yo Alida Gamarra Reyes, identificado con DNI No 09559230, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "BURNOUT Y CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 09559230

FECHA: 10 de marzo de 2020.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alida Gamarra Reyes

INFORME TÍTULADO:

BURNOUT Y CREENCIAS IRRACIONALES EN PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, LIMA - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA:

16 DE AGOSTO DE 2018

NOTA O MENCIÓN:

16



---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN